

THÈSE
POUR
LE DOCTORAT

**La Faculté n'entend donner aucune approbation
ni improbation aux opinions émises dans les
thèses; ces opinions doivent être considérées
comme propres à leurs auteurs.**

UNIVERSITÉ DE PARIS. — FACULTÉ DE DROIT

DE

L'INDEMNITÉ DUE EN CAS DE RUPTURE

DU CONTRAT DE TRAVAIL

THÈSE POUR LE DOCTORAT

PRÉSENTÉE ET SOUTENUE

Le jeudi 6 juin 1907, à 2 heures 1/2.

PAR

H. DANTIER



Président : M. JAY, professeur.

Suffragants : $\left\{ \begin{array}{l} \text{MM. CAUWÈS, professeur.} \\ \text{AMBROISE COLIN, professeur.} \end{array} \right.$

PARIS

LIBRAIRIE DES FACULTÉS

A. MICHALON

26, Rue Monsieur-le-Prince, 26

—
1907



Digitized by the Internet Archive
in 2026

INTRODUCTION

Le contrat de travail peut se présenter sous deux aspects différents. Tantôt les deux parties, patron et ouvrier, se sont engagées pour une période déterminée : six mois, un an, ou toute autre durée quelconque. Dans ce cas la résiliation du contrat est soumise aux règles du droit commun ; et lorsqu'arrive l'expiration du délai fixé par la convention, chacun des contractants reprend sa liberté, à moins qu'un nouvel engagement ne soit conclu.

Mais le contrat peut aussi s'établir sous une autre forme qui est aujourd'hui la plus fréquemment employée : c'est l'engagement pour une période illimitée, ou contrat à durée indéterminée.

Le caractère principal de ce genre de contrat, c'est qu'il peut toujours être résilié par la volonté d'une seule des parties. Quelle est donc la cause de cette

dérogação aux règles du droit commun en matière de conventions ?

Elle réside dans le principe de l'inviolabilité de la liberté individuelle. Le contrat de travail offre, en effet, cette particularité, qu'il engage la personne des contractants et aliène leur liberté, tout au moins celle de la partie qui loue ses services. On ne saurait admettre que cette aliénation de la liberté fût perpétuelle, et le Code civil dans son article 1780 pose ce principe qu'on ne peut engager ses services qu'à temps. Or qu'arriverait-il si cette faculté de résiliation unilatérale n'existait pas ? Le contrat ne pourrait prendre fin que par l'accord des deux parties, aucun terme n'étant prévu ; et la mauvaise volonté de l'un des contractants suffirait pour enchaîner la liberté de l'autre et l'empêcher de se retirer d'un engagement qui peut lui être devenu préjudiciable.

Cette possibilité de rompre à tout moment le contrat par sa seule volonté est d'ailleurs très appréciée des patrons comme des ouvriers. Elle en a effet des avantages qui expliquent la fréquence de plus en plus grande de l'engagement sans détermination de durée.

Elle présente d'abord des avantages pour le patron. Avec le développement des communications et l'élargissement des marchés, la production est devenue irrégulière. L'industriel est obligé en certains moments pour satisfaire à la demande des consommateurs

d'accroître sa production et de prendre un personnel plus nombreux pour un temps qu'il ne lui est pas possible de prévoir. Avec le contrat à durée déterminée, il devrait conserver les ouvriers en surnombre jusqu'à l'expiration de l'engagement, même si le travail venait à diminuer dans son établissement, d'où perte pour lui. Au contraire sous le régime de la convention sans détermination de durée, il peut se séparer de ses ouvriers aussitôt que leur concours lui est devenu inutile.

L'ouvrier de son côté profite de cette faculté de résiliation qui lui permet en certains cas d'améliorer son sort. Dans une même profession les salaires peuvent, en effet, varier d'un établissement à l'autre, et l'ouvrier qui n'est pas lié par un engagement à durée fixe peut avoir avantage à résilier le contrat à un moment donné pour entrer dans un autre établissement où le travail est mieux rémunéré.

Enfin sous le régime du contrat à durée déterminée les ouvriers ne pourraient se servir de la grève pour faire triompher leurs revendications.

Après les avantages nous devons examiner les inconvénients de ce genre de contrat. Ils se font sentir surtout du côté des ouvriers, dont il rend la situation peu stable. L'ouvrier engagé dans ces conditions est exposé à perdre son salaire du jour au lendemain ; il ne peut compter sur l'avenir, alors que, sous le régime du contrat conclu pour une

période déterminée, ses moyens d'existence seraient assurés pendant le temps de l'engagement et il vivrait dans une sécurité relative du lendemain.

Le contrat à durée indéterminée crée en outre l'instabilité des ateliers et facilite l'éclosion des grèves qui sont une cause d'agitation sociale et, quelquefois, de ruine pour l'industrie.

Mais le plus grave inconvénient que l'on puisse lui reprocher, c'est d'être une source de difficultés et de procès à l'occasion de la rupture de l'engagement. Nous avons vu qu'il peut toujours être résilié par la volonté d'un seul des contractants. Mais l'exercice de cette faculté ne donnera-t-il pas lieu dans certains cas à des dommages-intérêts ? La partie qui souffre de la rupture ne sera-t-elle pas fondée à réclamer à l'autre une indemnité en raison du préjudice que peuvent lui faire éprouver les circonstances de la résiliation ? Et pour obtenir ces dommages-intérêts suffira-t-il qu'elle invoque l'absence de motifs légitimes, ou devra-t-elle établir qu'il a été fait un usage abusif du droit de résiliation ?

Ces importantes questions ont fait l'objet, surtout depuis la seconde partie du XIX^e siècle, de nombreuses discussions au Parlement. Elles ont suscité de multiples projets de loi, et nous verrons qu'en l'état actuel de la législation, aucune solution satisfaisante n'en est donnée. Il n'existe, en effet, sur cette matière, que deux textes : l'article 1780 complété par

la loi du 27 décembre 1890, et la loi du 18 juillet 1901. D'autre part la doctrine et la jurisprudence sont également divisées sur l'interprétation du premier de ces textes.

Plan de l'étude.

Dans une première partie, après avoir constaté le silence du Code sur cette question, et ses inconvénients, nous étudierons les travaux préparatoires et la portée de la loi du 27 décembre 1890, et nous rechercherons quels sont, d'après la jurisprudence, les cas de résiliation qui peuvent donner lieu à indemnité.

Dans une seconde partie, nous examinerons la loi du 18 juillet 1901, les divers projets présentés depuis 1890, et les principales questions que soulève l'étude de ces projets.

PREMIÈRE PARTIE

L'ARTICLE 1780 DU CODE CIVIL ET LA LOI DU 27 DÉCEMBRE 1890

CHAPITRE PREMIER

LE CONTRAT DE TRAVAIL ET LE CODE CIVIL

§ 1. — Le silence du Code. La jurisprudence avant 1890.

On a souvent recherché les causes de l'indifférence des rédacteurs du Code civil en ce qui concerne le louage de services. L'article 1780, en effet, dans sa forme primitive ne contenait aucune disposition relative à la rupture du contrat. Il se bornait à établir qu'on ne peut engager ses services qu'à temps.

Pour les uns, il faut voir là un oubli de législateur. Le contrat de travail à durée indéterminée,

étant peu répandu à cette époque, n'aurait pas appelé son attention. D'autre part l'ouvrier libre, récemment affranchi des liens des corporations, était un homme nouveau, inconnu jusqu'alors, et avant de légiférer il fallait attendre les résultats de ce nouveau régime (1).

Cette opinion paraît devoir être écartée ; le projet du Code civil contenait en effet plusieurs articles réglementant le contrat de travail.

Il faut également repousser cette idée que les rédacteurs du Code auraient reculé devant les difficultés que présentait la réglementation précise de cette matière. Des questions tout aussi délicates ont été tranchées dans le Code. Il est plus probable que l'on a préféré soumettre le louage de services au droit commun qui paraissait suffisant.

Quelles que soient les causes de cette lacune, elle était profondément regrettable.

Le contrat de travail à durée indéterminée sort, en effet, du droit commun par le mode de résiliation qui lui est propre. Il semblait donc qu'il eût été nécessaire de réglementer le droit de résiliation unilatérale, de déterminer les conditions dans lesquelles il pourrait s'exercer, et les cas où il donnerait lieu à une indemnité au profit de la partie qui en souffre.

Les inconvénients de ce laconisme du Code ne

1. M. GLASSON, *Le Code civil et la question ouvrière*.

devaient pas tarder d'ailleurs à se faire sentir. Les conflits se multiplièrent avec le développement de la grande industrie et la fréquence nouvelle de l'engagement sans limitation de durée. Les tribunaux eurent à donner leur appréciation sur la question, et nous verrons que sur certains points il y avait opposition entre les divers degrés de juridiction.

1° Jurisprudence des tribunaux et Cours d'appel.

Les tribunaux et Cours d'appel entendaient, en général, d'une façon assez large le droit à l'indemnité pour l'ouvrier victime d'un renvoi.

Ils accordaient cette indemnité :

1° En cas de rupture sans observation des délais de congé fixés par l'usage ou la convention ;

2° En dehors de toute inobservation de ces délais lorsque l'auteur de la résiliation ne pouvait donner de motifs légitimes ou sérieux de son acte.

2° Jurisprudence de la Cour de cassation.

La Cour de cassation, se trouvant plus éloignée des faits et se laissant moins facilement influencer par des circonstances d'espèces ou des considérations d'équité, n'a pas adopté entièrement la solution des Cours d'appel.

Sur le premier point : — résiliation contraire aux usages ou conventions, — elle n'a fait que confirmer les décisions des tribunaux et des Cours.

Mais d'un autre côté la Cour suprême a toujours refusé d'admettre l'absence de motifs légitimes comme fondement du droit à indemnité, et elle a cassé d'une façon impitoyable et suivie toutes les décisions rendues en ce sens.

De l'examen des nombreux arrêts rendus sous l'empire du Code civil, il semble résulter que la résiliation du contrat à durée indéterminée pouvait donner lieu à indemnité dans trois cas :

1° Si elle a lieu contrairement à l'usage en vigueur dans le lieu ou la profession ;

2° Si elle est faite en violation des clauses expresses ou tacites de la convention ;

3° Si, en dehors de toute violation des usages ou conventions, elle est faite à contretemps et trop brusquement ; en un mot si elle est abusive et constitue une faute.

Telle est l'opinion émise par M. Sauzet dans son intéressante étude sur l'article 1780 parue en 1891 (1).

Certains auteurs ont tiré de cette jurisprudence des conclusions un peu différentes. Pour M. Arthur Desjardins, l'action en dommages-intérêts ne peut découler que des résiliations insolites ou vexatoires ;

1. *Annales de droit commercial* (année 1891).

par résiliations insolites, il entend celles qui ont lieu sans observation des délais consacrés par l'usage. Quant aux résiliations vexatoires ce sont celles qui violent une convention soit expresse, soit tacite de l'engagement (4).

§2.—Inconvénients de l'insuffisance du Code civil.

Travaux préparatoires de la loi du 27 décembre 1890.

On ne tarda pas à s'apercevoir des inconvénients du silence du Code civil. La Cour de cassation, nous l'avons vu, n'admettait le droit aux dommages-intérêts, en cas de renvoi non contraire aux usages ou à la convention, que si la partie qui en souffrait démontrait qu'il y avait faute de l'auteur de la rupture.

En dehors de ce cas aucune indemnité ne pouvait être obtenue quelque fût le préjudice éprouvé.

Cette théorie aboutissait parfois à des résultats peu conformes à l'équité, et créait une situation pénible spécialement à une catégorie de travailleurs dont le cas était particulièrement intéressant : les employés de chemins de fer, et surtout les employés commissionnés. Ces derniers, bien qu'ayant une situation plus stable, ne sont liés cependant que par un contrat à durée indéterminée et peuvent être

1. Le Code civil et les ouvriers. *Revue des Deux Mondes* mars 1888.

révoqués par la Compagnie sans que celle-ci ait à justifier de motifs légitimes.

Or les règlements de la plupart des Compagnies contenaient une clause, qui a d'ailleurs disparu depuis un certain temps, et qui stipulait qu'en cas de renvoi d'un employé avant la liquidation de sa pension de retraite, les retenues faites sur son traitement, en vue de cette retraite, restaient acquises aux Compagnies. La jurisprudence avait validé cette disposition, en sorte que l'employé révoqué qui n'arrivait pas à démontrer que la résiliation était abusive, ne pouvant obtenir une indemnité, perdait ainsi tout droit sur les versements qu'il avait effectués pendant de longues années.

Ce résultat était profondément inique, car ces retenues constituaient une partie de son salaire, due pour son travail, et il se trouvait exposé, après avoir abandonné pendant trente ans et plus peut-être un tant pour cent de son traitement avec l'espoir de jouir d'une retraite, à être privé du bénéfice de ces versements à la veille de la liquidation de sa pension.

On cite même le cas d'un employé qui, ayant droit à sa retraite, avait négligé d'en demander la liquidation et continua son service pendant quelque temps. Un jour, il est révoqué. Il demande alors le paiement de la pension à laquelle il avait droit, ayant atteint et même dépassé l'âge fixé par le règlement : la Compagnie la lui refuse sous prétexte qu'il a été

révoqué avant qu'elle ne fut liquidée. Et les tribunaux ont admis cette iniquité (1).

Des cas analogues se présentaient souvent et la plupart des arrêts rendus par la Cour de cassation en cette matière concernaient les employés de chemins de fer. Aussi ces derniers, lésés dans leurs intérêts, ne tardèrent-ils pas à faire entendre leurs doléances et leurs réclamations qui furent la cause initiale de la modification de l'article 1780 par la loi du 27 décembre 1890.

Les travaux préparatoires de cette loi furent longs, les discussions nombreuses et, il faut le dire, parfois confuses.

Le point de départ fut une pétition adressée le 22 février 1871 aux pouvoirs publics par la Fédération des chauffeurs et mécaniciens des grandes Compagnies pour protester contre les règlements arbitraires auxquels ils étaient soumis. Cette pétition n'eut pour résultat immédiat que le renvoi d'un certain nombre des pétitionnaires (2). Mais une conséquence plus heureuse fut d'attirer l'attention de plusieurs

1. Arrêt de la Cour d'Amiens du 14 mai 1877 et arrêt de la Cour de cassation du 26 novembre 1878 (DALLOZ. 79. 1, 282). Il s'agissait, dans ces deux décisions, d'un employé de la Compagnie du Nord révoqué deux mois après avoir atteint l'âge fixé pour la retraite.

2. Discours de M. Tolain, 21 juillet 1890. *Débats parlementaires. Sénat*, année 1890, p. 853.

députés sur la situation faite aux employés des chemins de fer, et à partir de ce moment nous allons assister au dépôt d'une série de projets de lois concernant ces derniers.

La première proposition est du 9 février 1872 ; elle avait pour auteurs MM. de Janzé et Duval et tendait à la création d'une cinquième section de conseils de prud'hommes dont le rôle aurait été de trancher les différends entre les Compagnies de chemins de fer et leurs mécaniciens et chauffeurs. Elle n'aboutit pas.

Le 3 août 1874 M. Cazot déposait un projet ayant pour but la détermination des causes de renvoi des mécaniciens et chauffeurs des chemins de fer. L'énumération de ces causes devait être contenue dans un règlement d'administration publique. Comme la précédente cette proposition n'eut pas de suite.

Un nouveau projet fut déposé le 29 janvier 1878 par M. Germain Casse. Il avait le même objet que le précédent, mais ses dispositions s'appliquaient à tous les employés des chemins de fer. Il n'eut pas un meilleur sort.

Cette proposition fut suivie de celle de M. de Janzé du 15 janvier 1880. Soumise à une commission, elle fut étudiée en même temps que la proposition Cazot et fit l'objet d'un rapport de M. Margue. La discussion commença à la Chambre en 1881. Elle ne fut pas adoptée, non plus qu'un contre-projet déposé

par M. Trarieux en vue d'en étendre les dispositions à tous les contrats passés entre ouvriers et patrons.

Le 6 février 1882, MM. Raynal et Waldeck-Rousseau, avec plusieurs de leurs collègues, reprennent le projet Casse. Cette proposition est immédiatement suivie (7 février) d'un projet de MM. de Janzé, Delattre et autres disposant que le contrat ne pourrait être rompu sans motifs légitimes. Ces deux projets renvoyés à une même commission furent fondus en un seul texte que la Chambre adopta.

Mais le Sénat rejeta le projet voté par la Chambre, qui était spécial aux employés des chemins de fer ; il vota en mai 1887 un texte d'ordre général se rapprochant du texte actuel.

Revenu à la Chambre, il y fut adopté en avril 1889, mais avec adjonction de dispositions relatives aux employés de chemins de fer. Cette partie spéciale fut de nouveau supprimée par le Sénat. Enfin en décembre 1890 la Chambre désirant aboutir céda et vota la proposition adoptée par le Sénat. Voici le texte actuel de l'article 1780.

« On ne peut engager ses services qu'à temps ou
« pour une entreprise déterminée.

« Le louage de services fait sans détermination de
« durée peut toujours cesser par la volonté de l'une
« des parties contractantes.

« Néanmoins la résiliation du contrat par la vo-

« l'absence d'un seul des contractants peut donner lieu
« à des dommages-intérêts.

« Pour la fixation de l'indemnité à allouer, le cas
« échéant, il est tenu compte des usages, de la na-
« ture des services engagés, du temps écoulé, des
« retenues opérées et des versements effectués en
« vue d'une pension de retraite, et, en général, de
« toutes les circonstances qui peuvent justifier l'exis-
« tence et déterminer l'étendue du préjudice causé.

« Les parties ne peuvent renoncer à l'avance au
« droit éventuel de demander des dommages-intérêts
« en vertu des dispositions ci-dessus.

« Les contestations auxquelles pourra donner lieu
« l'application des paragraphes précédents lorsqu'el-
« les seront portées devant les tribunaux civils et
« les Cours d'appel seront instruites comme affaires
« sommaires et jugées d'urgence. »

CHAPITRE II

PORTÉE DE LA LOI DU 27 DÉCEMBRE 1890

Nous avons exposé rapidement dans le chapitre précédent l'historique de la loi de 1890, sur laquelle les ouvriers, et en particulier les employés de chemins de fer, avaient fondé de grandes espérances. Son importance a été fort exagérée et on devait bientôt reconnaître que le but recherché par les auteurs des projets déposés depuis 1871 n'avait pas été atteint.

Le nouvel article 1780 dit bien en effet que la réalisation du contrat par la volonté de l'une des parties *peut* donner lieu, *le cas échéant*, à des dommages-intérêts, mais quand ce droit à une indemnité existera-t-il ? Sur ce point la loi de 1890 est muette. Et cependant c'était là la principale question à résoudre ; car ce droit était déjà reconnu par la jurisprudence avant le vote de la loi ; la difficulté

résidait précisément dans la détermination des circonstances qui pouvaient le faire naître. Le législateur paraît avoir évité la question, faute de pouvoir lui donner une solution satisfaisante.

§ 1. — Interprétation de la loi de 1890 par la doctrine.

Ce qui prouve d'autre part l'insuffisance de la loi, c'est que les opinions les plus opposées ont pu être soutenues sur sa portée quant aux effets de la rupture du contrat. La doctrine et la jurisprudence sont également partagées entre deux grandes théories, qui toutes deux sont basées sur les travaux préparatoires : la théorie des motifs légitimes et la théorie de la faute, que nous allons examiner successivement. D'après la première la partie qui a usé de son droit de résiliation pourra être condamnée à une indemnité si elle ne peut établir qu'elle avait un motif légitime pour agir ainsi. Quant à la seconde, elle soutient qu'en dehors des cas de violation des usages ou de la convention, il n'y a lieu à dommages-intérêts que s'il y a faute de l'auteur de la résiliation.

1^o Première théorie.

*Il y a lieu à indemnité lorsque la résiliation
n'est pas appuyée de motifs légitimes.*

Pour les partisans de cette théorie la loi du 27 décembre 1890 contient une grande innovation : elle

a supprimé le droit de résiliation arbitraire qui existait antérieurement et l'a remplacé par une sorte de droit de résiliation pour mauvais services et cause majeure. Il ne suffirait donc plus de respecter les délais de congé imposés par l'usage et les autres conditions du contrat pour être à l'abri d'une demande de dommages-intérêts, si l'on ne pouvait établir l'existence d'un motif déterminé et sérieux pour justifier la résiliation (1).

Telle est l'opinion soutenue principalement par M. Planiol, opinion qui est partagée par plusieurs auteurs et notamment par M. Baudry-Lacantinerie (2) :

« Comme auparavant, le contrat de louage de services fait sans détermination de durée demeure révocable *ad nutum* par la volonté de l'une ou l'autre des parties. Mais, et c'est là qu'est l'innovation, la résiliation par la volonté d'un seul peut donner lieu à des dommages-intérêts. Dans quels cas ? La loi ne le dit pas. Mais il a été expliqué dans les discussions et les rapports auxquels la loi a donné lieu que la rupture du contrat devient la source de dommages-intérêts *quand elle a lieu sans motifs légitimes*, auquel cas il a été fait un usage abusif de la faculté de résiliation. On a voulu protéger celui qui loue ses services sans détermi-

1. Note de M. Planiol. DALLOZ, 1893.2.377.

2. *Précis de droit civil*, tome III.

« nation de durée contre un renvoi capricieux et
« injuste. »

Cette doctrine a eu d'ailleurs un certain nombre de défenseurs parmi les orateurs qui ont pris la parole lors de la discussion de la loi. C'est ainsi que M. Léon Renault, à la séance du Sénat du 25 novembre 1890, interprétait le sens du texte proposé par la commission : « Que veulent dire les mots « peut
« donner lieu à des dommages-intérêts ? » Ils ne
« peuvent avoir qu'une signification : c'est qu'il y
« aura lieu à des dommages-intérêts si la rupture du
« contrat, voulue par l'une des parties contractantes,
« n'est pas appuyée de motifs légitimes. C'est une
« innovation dont la portée est considérable, car
« dorénavant, dans la matière du louage d'ouvrage,
« le pouvoir de chacune des parties de rompre le
« contrat, est subordonné à l'existence de motifs
« légitimes. »

M. Bernard pensait de même : « Dans quelles
« circonstances, dans quels cas, les dommages-inté-
« rêts seront-ils dûs ? L'article premier ne le dit pas,
« mais il n'était pas nécessaire de le dire ; cela est
« implicitement renfermé dans les dispositions de
« cet article. Il y aura lieu à des dommages-intérêts
« lorsque la résiliation du contrat sera intempestive,
« lorsqu'elle interviendra brutalement, sans motifs
« sérieux, sans cause légitime... Le mot « pourra »
« de l'article premier a donc la même portée, le

« même sens que les mots « sans motifs légitimes. »

L'année suivante, lors de la discussion d'un projet déposé par M. Bovier-Lapierre dans le but de prévenir le renvoi par certains patrons d'ouvriers affiliés à des syndicats professionnels, cette théorie a été reprise au Sénat.

« Il n'est pas exact que le fait de renvoyer un
« ouvrier soit licite en soi ; cela pouvait paraître dou-
« teux autrefois ; cela ne l'est plus depuis que vous
« avez voté la modification à l'article 1780. Quelle
« est la conséquence de ce nouvel article 1780 ? C'est
« que l'ouvrier une fois engagé a acquis un droit ;
« c'est qu'on ne peut plus le renvoyer sans motifs
« légitimes sous peine de s'exposer à des domma-
« ges-intérêts ». Ainsi s'exprimait M. René Goblet
le 18 juin 1891. Et plus loin : « Il n'est pas moins
« certain que l'article 1780 décide que désormais le
« patron ne peut congédier son ouvrier sans motifs
« légitimes. »

Et plus récemment, à la Chambre, lors de la discussion de la proposition qui devait aboutir à la loi du 18 juillet 1901, dont nous parlerons plus loin, M. Paul Beauregard ne se montrait pas moins affirmatif : « Aux termes de l'article 1780 modifié, et
« après le travail auquel la jurisprudence s'est livrée
« sur ce texte, voici où nous en sommes : Aujourd'hui
« lorsqu'un patron a engagé les services d'un
« ouvrier ou d'un employé, il n'est plus maître de

« le renvoyer impunément, à son gré, c'est-à-dire
« sans s'exposer à des dommages-intérêts, qu'encas
« de cause légitime... Je le répète, actuellement, aux
« termes de l'article 1780 et de la jurisprudence, il
« y a lieu à dommages-intérêts lorsque le patron
« renvoie l'ouvrier sans motif légitime. » M. Beauregard, qui paraissait fonder son opinion sur la jurisprudence, avait cependant que la théorie contraire a prévalu dans les décisions des tribunaux.

Cette doctrine a été soutenue à la Cour de cassation, qui, nous le verrons plus loin, ne l'a jamais admise, par le M. conseiller Letellier dans un intéressant rapport (1).

Ce magistrat estime que la loi de 1890 a grandement innové : « Elle a permis à l'ouvrier de discuter
« les motifs de son renvoi ; elle a remis aux tribunaux le soin d'apprécier la légitimité des motifs
« invoqués de part et d'autre. Elle a donné ainsi
« aux juges qui ne pouvaient allouer de dommages-intérêts qu'en cas de faute, le droit d'en allouer en
« toutes circonstances. »

Enfin un dernier argument en faveur de cette opinion pourrait être tiré du texte de la loi du 18 juillet 1901, relative aux périodes auxquelles sont astreints les réservistes et territoriaux. L'article 2 de cette loi commence par ces mots : « Alors même que,

1. DALLOZ, 1894, 1.237.

« pour une autre cause légitime, le contrat serait
« dénoncé par l'une des parties, la durée de la
« période militaire est exclue des délais impartis
« par l'usage... »

Il semble en résulter que le législateur se serait rallié à la théorie de M. Planiol, alors qu'en 1890 il n'avait pas voulu inscrire dans la loi ces mots « sans motifs légitimes ».

2° Deuxième théorie.

*La partie qui souffre de la résiliation doit
démontrer l'existence d'une faute ou d'un abus.*

La théorie exposée plus haut a soulevé de nombreuses objections. On a critiqué notamment son caractère antijuridique. En effet, si le droit de résiliation appartient à chacun des contractants, celui qui use simplement de son droit ne peut être inquiété à raison du préjudice que peut causer son acte, et il n'a pas à justifier de motifs légitimes pour exercer un droit qui lui est reconnu par la loi. Ce n'est que l'exercice abusif de ce droit qui peut donner lieu à des dommages-intérêts.

Ainsi s'expriment les partisans de la seconde théorie à laquelle a donné naissance la loi de 1890. L'auteur de la résiliation ne peut être condamné à une indemnité que s'il a commis une faute, et c'est la partie qui souffre de cette rupture qui doit, confor-

mément au droit commun, démontrer l'existence de l'abus du droit.

Les travaux préparatoires de la loi fournissent, d'ailleurs, également des arguments à l'appui de cette opinion.

« Il me semblerait inadmissible, disait M. Tolain au « Sénat, de prétendre que chaque ouvrier qui quit-
« terait l'atelier, ou chaque patron qui voudrait ren-
« voyer un ouvrier, pourrait être actionné devant
« un tribunal pour justifier de la légitimité des
« motifs qui l'ont fait agir ainsi (1). »

A la Chambre, M. Loreau était du même avis :
« Il faut absolument qu'il soit établi par la partie
« plaignante qu'il y a eu abus ; ce n'est que dans le
« cas net et précis où il y aurait eu abus jugé par le
« tribunal, qu'il pourrait y avoir lieu à dommages-
« intérêts (2). »

Cette seconde interprétation de la loi de 1890 diminue beaucoup son importance et pourrait même faire mettre en doute son utilité. En effet, nous avons vu qu'antérieurement au vote de cette loi, la Cour de cassation admettait la possibilité d'obtenir des dommages-intérêts dans trois cas : violation des conventions, inobservation des usages, existence d'une faute à la charge de l'auteur de la résiliation. Il n'y

1. Séance du 27 novembre 1890.

2. Séance du 22 décembre 1890.

aurait donc rien de changé sous le régime de la nouvelle loi.

Cette opinion est d'ailleurs soutenue par M. Sauzet dans son étude déjà citée sur le nouvel article 1780. Il estime que la loi de 1890 ne fait que consacrer purement et simplement la doctrine de la Cour de cassation, selon laquelle l'employé ou l'ouvrier congédié doit prouver la faute du patron conformément à l'article 1382 du Code civil.

La théorie de M. Sauzet paraît conforme à l'intention des auteurs de la loi. Nous trouvons en effet dans le rapport présenté au Sénat par M. Cuvinot cette phrase qui définit d'une façon nette et précise le but recherché : « Ce que votre commission vous propose, c'est de consacrer par un texte de loi les décisions de la jurisprudence (1). »

Enfin plus récemment, en 1895, nous voyons cette opinion exprimée à la Cour de cassation par M. Rau avocat général : « Il est possible d'admettre que chaque contractant est libre de rompre *ad nutum* la convention et que l'exercice de ce droit n'est susceptible de donner lieu à des dommages-intérêts qu'autant que les circonstances dans lesquelles est intervenue la dénonciation lui impriment le caractère d'un abus constituant une faute d'une nature particulière. Pour ma part je n'hésite pas à me pro-

1. *Documents parlementaires*, 1885. Annexe n° 240, p. 249.

« noncer dans le sens de cette doctrine, qui me paraît
« seule conforme aux principes du droit et à la pen-
« sée de la loi nouvelle. Quelle a été la volonté du
« Sénat en votant la loi ? Loin de vouloir se mettre
« en opposition avec vos arrêts, cette haute assem-
« blée a entendu au contraire consacrer législative-
« ment les principes que vous avez posés (1). »

§ 2. — Interprétation de la loi du 27 décembre 1890
par la jurisprudence.

La jurisprudence est également divisée entre les deux théories que nous venons d'exposer. Comme avant le vote de la loi de 1890, alors que la Cour de cassation rejette de façon constante la première, certains tribunaux et plusieurs Cours d'appel continuent d'admettre le droit aux dommages-intérêts en cas de renvoi sans motifs légitimes.

Cependant d'une manière générale la jurisprudence des Cours d'appel tend à se rallier de plus en plus au principe posé par la Cour suprême.

Parmi les décisions rendues dans le sens de la première théorie on peut citer les suivantes :

Arrêt de la Cour d'appel de Paris, du 15 novembre 1892 (DALLOZ, 93.2.510).

1. DALLOZ, 95.1.249. Conclusions de M. l'avocat général RAU.

Arrêt de la Cour de Rouen, du 29 décembre 1894
(DALLOZ, 95.2.229).

Arrêt de la Cour de Dijon, du 20 juin 1895
(DALLOZ, 96.2.161).

Jugement du tribunal de Chambéry, du 21 mars 1896
(DALLOZ, 96.2.444).

Jugement du tribunal de commerce de Toulouse
du 9 juin 1899 (DALLOZ, 1900.2.94).

Les motifs admis par les tribunaux sont d'ailleurs
des plus variés et peuvent provenir, soit du fait de
l'ouvrier, soit d'un fait indépendant de sa volonté.

Sont considérés comme motifs légitimes de rési-
liation du contrat :

1° L'absence d'un ouvrier de son atelier pendant
plusieurs jours sans autorisation du patron (Douai,
11 mai 1892. D., 92.2.170) ;

2° La condamnation correctionnelle prononcée
contre un ouvrier, alors même que cet ouvrier aurait
été acquitté en appel (Rouen, 29 décembre 1894.
D., 95.2.229) ;

3° Le fait pour un employé d'être atteint d'une
maladie contagieuse contractée hors de la maison à
laquelle il était attaché (Paris, 2 novembre 1898.
D., 99.2.143) ;

4° Le refus d'un employé de chemin de fer, blessé
dans un accident, de reprendre son service après
que le service médical de la Compagnie a constaté

son complet rétablissement (Pau, 27 juillet 1899. D., 1900.2.94) ;

5° Le refus d'un employé d'accepter de son patron un service rentrant dans ses attributions (Comm. Toulouse, 9 juin 1899. D., 1900.2.367) ;

6° Les soupçons de détournement et de tentative d'homicide pesant sur un employé et justifiés par des charges sérieuses, alors même qu'une ordonnance de non-lieu interviendrait ultérieurement en sa faveur, la dite ordonnance basée sur ce fait qu'il n'y a pas, quant à présent, de présomptions suffisante de culpabilité contre lui (Douai, 2 janvier 1900.)

Cour de Cassation.

La Cour de cassation a toujours maintenu le principe qui se dégageait de ses décisions antérieures à la loi de 1890: « La rupture du contrat de louage à « durée indéterminée qui peut toujours, sauf con- « ventions ou usages contraires, avoir lieu par la « volonté de l'une des parties, ne peut donner lieu « à des dommages-intérêts qu'autant que, provoquée « par la volonté d'un seul des contractants, elle « constitue un exercice abusif et préjudiciable du « droit qui lui appartient. »

La jurisprudence est maintenant définitivement fixée sur ce point et toutes les décisions rendues contrairement par les Tribunaux et Cours d'appel

ont été régulièrement cassées, comme elles l'étaient d'ailleurs avant le vote de la loi de 1890.

Nous allons rechercher, d'après les décisions de la Cour suprême, dans quels cas il y aura abus du droit de résiliation et par suite, faute pouvant donner lieu à des dommages-intérêts.

Nous signalerons tout d'abord une opinion émise par M. Sauzet, d'après laquelle, en dehors des cas de violation des usages ou de la convention, la faute ne pourrait consister que dans l'intention de nuire, de causer un dommage à autrui.

Cette interprétation de la faute paraît un peu trop restrictive en présence de la tendance manifeste des auteurs de la loi à améliorer le sort des ouvriers et employés. Il est, en effet, assez rare qu'un patron renvoie un ouvrier uniquement dans le but de lui causer un préjudice ; la plupart du temps il est guidé par son intérêt personnel ; il mettra fin au contrat, soit pour se débarrasser d'un ouvrier dont les aptitudes ne lui paraissent pas suffisantes, soit parce qu'il n'a plus de travail à lui donner, soit pour tout autre motif plus ou moins sérieux, mais, sauf quelques cas peu fréquents, il ne sera pas poussé par un sentiment de malveillance. Il n'y aurait donc presque jamais lieu à indemnité pour la victime de la résiliation, lorsque l'usage et la convention auraient été respectés,

Il paraît plus conforme à l'intention du législateur de ne pas enfermer la notion de l'abus dans une

formule aussi étroite. On peut considérer comme éléments de faute des circonstances n'impliquant nullement l'intention de nuire, par exemple le fait d'un patron de congédier brusquement et sans raison un employé auquel il avait laissé espérer une situation stable.

Une interprétation meilleure nous est donnée par M. Rau dans ses conclusions déjà citées. Voici comment s'exprimait ce magistrat : « En quoi consiste
« la faute spéciale dérivant de la loi nouvelle ? Sur
« ce point il est impossible de tracer des règles absolues. La solution variera nécessairement avec chaque espèce. Pas de difficultés lorsque des usages constants auront été méconnus, lorsque, à défaut d'usages, les parties seront convenues expressément ou implicitement de ne pouvoir se dégager unilatéralement qu'en observant certains délais ou certaines autres conditions. Pas de difficultés non plus lorsqu'on relèvera chez le contractant qui arrête le cours de la convention une intention de nuire à son cocontractant. Mais lorsque rien de pareil ne se rencontre, il faudra examiner de près les circonstances. Voici une partie qui a laissé imprudemment croire à l'autre que les services auraient une certaine durée. Il sera possible de trouver dans ce fait une faute. Voici un patron qui, en dehors d'un usage général applicable à l'industrie qu'il exerce, a dans sa maison certaines

« habitudes. Il fait une exception au détriment de
« l'un de ses ouvriers et le congédie brusquement.
« Ce fait pourra encore, suivant les circonstances,
« constituer la faute particulière dont nous nous
« occupons (1). »

De cet exposé il apparaît que la faute, l'exercice abusif du droit de résiliation, peut résulter :

- 1° De la violation des usages ;
- 2° De l'inobservation des clauses expresses ou tacites du contrat ;
- 3° De l'intention de nuire ;
- 4° Des circonstances diverses de la rupture.

Adoptant cette division nous étudierons dans le chapitre suivant ces différents cas et nous examinerons les solutions données par la jurisprudence dans les diverses hypothèses envisagées.

1. DALLOZ, 95.1.249.

CHAPITRE III

ÉTUDE DES ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DE LA FAUTE

§ 1. — Faute résultant de la violation des usages.

Délais de congé

On sait qu'il est d'usage dans beaucoup de professions que le patron et l'ouvrier se préviennent un certain temps à l'avance de leur intention de rompre le contrat qui les unit. La partie qui n'observe pas cet usage et qui résilie brusquement la convention peut être condamnée à des dommages-intérêts. Nous avons vu précédemment que la jurisprudence a toujours été unanime à reconnaître le droit à l'indemnité dans ce cas (1).

Cependant il y a des circonstances dans lesquelles l'auteur de la rupture peut se dispenser d'observer

1. Voir au sujet du *délai-congé* le rapport de M. Manoury au Conseil supérieur du travail (1904).

les usages. En voici un exemple : un ouvrier ou un employé est pris en flagrant délit de vol ; il serait inadmissible que la patron fût obligé de le garder pendant un délai plus ou moins long durant lequel il pourra se rendre coupable de nouveaux méfaits. De même si l'ouvrier s'est livré à une offense grave envers le patron.

La jurisprudence a admis qu'en cas de faute suffisante la résiliation peut être immédiate (Douai, 2 janvier 1900 ; Cassation, 9 juillet 1901) (1). Cependant cette faute doit être d'une certaine gravité. Ainsi il a été jugé que l'absence de courte durée d'un ouvrier, qui avait d'ailleurs avisé ses chefs par écrit, si elle autorisait le patron à résilier le contrat, ne le dispensait pas d'observer le délai de prévenance en usage dans la profession (Douai, 11 mai 1892 ; Cassation, 21 novembre 1893) (2).

D'ailleurs il peut être dérogé aux usages par la convention. Aucun texte de loi n'interdit actuellement aux parties qui concluent un engagement sans détermination de durée de convenir qu'il n'y aura pas lieu d'observer le délai de prévenance, ou bien d'adopter un délai moins long que celui qui est fixé par l'usage. C'est ce qui résulte formellement de nombreux arrêts de la Cour de cassation (22 juil-

1. SIREY, 1900.2.172. SIREY, 1902.1.114.

2. SIREY, 1894.2.194. SIREY, 1895.1.166.

let 1902, 18 mars 1902, 20 juin 1900, 2 février 1898) (1).

Certains tribunaux avaient cependant, par une fausse interprétation de la loi, jugé que les conventions supprimant le délai de congé tombaient sous l'application de l'article 1780 dont le paragraphe 4 stipule que les parties ne peuvent renoncer d'avance au droit éventuel de demander des dommages-intérêts. La Cour de cassation n'a pas admis cette théorie, avec raison d'ailleurs, car si la disposition invoquée interdit aux parties contractantes de renoncer par avance à l'indemnité à laquelle peut leur donner droit la résiliation abusive du contrat, elle ne leur défend pas de supprimer le délai. Cette convention ne comporte pas en effet renonciation à tous dommages-intérêts puisque ceux-ci peuvent résulter, même en cas d'observation des usages, d'une faute de l'auteur de la résiliation, faute qui peut découler d'autres circonstances.

**§ 2. — Faute résultant de l'observation
des conventions.**

En l'absence d'usage, les parties contractantes peuvent avoir convenu qu'elles ne se quitteraient qu'en observant un certain délai de prévenance, ou

1. DALLOZ, 1904.1.299; 1903.1.83; 1900.1.421; 1898.1.326.

encore avoir stipulé un délai plus long que celui fixé par les usages de la profession ou des lieux. Aucune difficulté ne se présentera lorsque cette obligation résulte d'une convention passée entre le patron et l'ouvrier et librement discutée par ce dernier.

Mais dans beaucoup de cas, il n'y aura pas contrat individuel, car ce contrat est impossible dans la grande industrie. Un patron qui occupe plusieurs centaines ou plusieurs milliers d'ouvriers ne peut discuter avec chacun d'eux les conditions de l'engagement. Aussi dans un grand nombre d'établissements ces conditions sont fixées par le patron seul et contenues dans un règlement d'atelier.

Quelle sera la valeur de ce règlement ? La jurisprudence le considère comme obligatoire ; elle a posé comme principe que l'ouvrier qui en a eu connaissance en entrant dans l'atelier est censé l'avoir accepté. De nombreuses décisions ont été rendues en ce sens.

Mais quelles seront les conditions nécessaires pour que l'on puisse dire que l'ouvrier en a eu connaissance ? Suffira-t-il que ce règlement soit affiché dans l'atelier, ou sera-t-il indispensable, comme l'exigent certaines législations, qu'un exemplaire en soit remis à l'ouvrier lors de son entrée dans l'établissement ? Aucune disposition législative ou réglementaire n'a fixé ce point. Il y a là une question d'appréciation qui

ne peut être tranchée qu'en tenant compte des circonstances particulières de chaque espèce.

§ 3. — Faute résultant de l'intention de nuire.

Cette hypothèse ne donnera lieu à aucune difficulté lorsque la partie qui souffre de la résiliation aura réussi à prouver l'intention malveillante de son cocontractant. Mais il ne sera pas toujours aisé de découvrir cette intention que l'auteur de la rupture cherchera parfois à dissimuler en donnant des prétextes plus ou moins sérieux de sa conduite: la tâche du juge sera souvent délicate.

§ 4. — Faute résultant des circonstances de la résiliation.

Nous abordons maintenant l'hypothèse la plus complexe. Quelles seront les circonstances susceptibles de constituer une faute entraînant la possibilité pour l'autre partie d'obtenir des dommages-intérêts? Nous verrons plus loin que le législateur a tenu à dissiper le doute pour un cas assez fréquent : aux termes de la loi du 18 juillet 1901, le renvoi d'un ouvrier appelé sous les drapeaux pour une période d'instruction militaire de vingt-huit ou treize jours est une faute exposant son auteur à des dommages-

intérêts. Mais en dehors de ce cas, aucune règle précise ne peut être posée, et la plus grande liberté est laissée aux tribunaux dans l'appréciation des circonstances qui peuvent imprimer à la résiliation unilatérale un caractère abusif.

Cependant la Cour de cassation appelée à se prononcer à diverses reprises a rendu cinq arrêts intéressants dans lesquels elle a admis que les conditions du renvoi pouvaient constituer une faute. Nous examinerons successivement ces cinq décisions.

Première hypothèse.

Arrêt du 5 février 1896 (1).

Dans cette hypothèse la Cour suprême paraît avoir considéré que la faute peut découler d'une négligence de la partie qui rompt le contrat. Voici les faits :

Dans une verrerie appartenant à une Société, les périodes de travail étaient régulièrement suivies d'une période de chômage ; les ouvriers étaient occupés depuis le jour où le four était allumé jusqu'au moment où la nécessité de réparations obligeait la société à arrêter provisoirement la production de son usine et à licencier ses ouvriers. Le chômage durait

1. DALLOZ, 96.1.578.

trois ou quatre mois et, aussitôt les réparations effectuées, les anciens ouvriers reprenaient le travail sans qu'un nouveau contrat fût nécessaire. Les ouvriers qui ne devaient pas être repris, par suite d'incapacité ou pour tout autre motif, étaient prévenus dès le début de la période de chômage pour qu'ils eussent à chercher du travail ailleurs.

Les choses se passaient ainsi depuis de longues années, lorsqu'en 1893 la Société fit de mauvaises affaires. Le 12 juin le four fut éteint pour cause de réparations et les ouvriers licenciés comme les années précédentes, mais ce n'est que le 14 juillet qu'ils furent avisés de la fermeture définitive. Comptant sur la reprise prochaine du travail, ils ne s'étaient pas préoccupés de chercher un emploi ailleurs et par suite perdaient un mois de chômage.

La Société assignée devant le juge de paix de Decazeville fut condamnée à payer une indemnité à ses ouvriers par un jugement ainsi motivé : « Attendu
« que cet état de choses, qui s'était perpétué pendant
« des périodes variant de sept à dix-sept ans, impli-
« quait entre le patron et les ouvriers des engage-
« ments réciproques tacites ; notamment la Société
« était tenue d'aviser les ouvriers en temps utile
« afin qu'ils puissent éviter une prolongation de sé-
« jour et de chômage que la certitude de reprendre
« le travail trois ou quatre mois après pouvait seule
« expliquer. »

Sur appel de la Société le jugement fut confirmé par le tribunal civil de Villefranche (Aveyron).

L'affaire fut alors portée devant la Cour de cassation qui rejeta le pourvoi par un arrêt dont voici les motifs :

« Attendu que les pertes subies par la Société, et qui
« ont motivé l'arrêt de l'usine, remontaient à une pé-
« riode ancienne ; qu'il était dès lors facile de prendre
« une détermination en connaissance de cause avant
« le dernier jour de la campagne ; que cependant le
« travail ayant cessé le 12 juin 1893, les ouvriers
« n'ont été avertis de la fermeture définitive que le
« 14 juillet et qu'ils ont ainsi subi un chômage pro-
« longé par la faute de la Société ; — attendu que
« les juges du fond ont pu trouver dans ces circons-
« tances la preuve que la résiliation avait été abu-
« sive et préjudiciable... »

Deuxième hypothèse

Arrêt du 28 juillet 1897 (1).

(Renvoi d'un ouvrier à la suite d'une absence causée par une maladie.)

Le cas prévu dans cet arrêt présente un intérêt pratique plus grand que le précédent, car il se reproduit plus souvent, et les tribunaux peuvent être appelés à l'examiner fréquemment.

1. DALLOZ, 98.1.16.

Un ouvrier, attaché depuis un certain temps d'ailleurs à l'établissement où il travaille, s'absente pendant une journée par suite d'une maladie sérieuse et réelle. Le lendemain, son état ne s'étant pas amélioré, il ne peut reprendre son travail et ne rentre pas à l'atelier. Lorsque, le troisième jour, il se présente chez son patron, celui-ci le renvoie en prenant pour motif son absence.

La Cour de cassation appelée à statuer a considéré ce renvoi comme une faute : « Attendu que cette courte absence causée par son état de santé ne peut être regardée comme une preuve que S... avait l'intention de rompre le contrat qui le liait à R... ; — attendu que le jugement attaqué déclare que R... a fait de son droit de résiliation un usage abusif et préjudiciable ; — attendu qu'en relevant ainsi les circonstances spéciales de la cause, desquelles il a pu faire résulter l'existence d'une faute de R..., le jugement a fait une juste application des principes de la matière... »

Troisième hypothèse.

Arrêt du 1^{er} août 1900 (1).

Cette hypothèse est l'une de celles dans lesquelles M. Rau, en 1895, voyait la possibilité de découvrir une faute.

1. DALLOZ, 1900, 1. 504.

Il s'agit d'un ouvrier auquel le patron a promis lors de l'engagement de le garder longtemps s'il est content de ses services ; au bout de peu de temps (en l'espèce quatre semaines) il est congédié, bien que cependant son travail soit reconnu bien fait. La Cour de cassation a estimé que ce brusque congédiement pouvait constituer une faute, un abus préjudiciable du droit de résiliation.

On peut y voir une violation des conventions passées entre le patron et l'ouvrier, car bien que l'engagement ait été conclu sans détermination de durée, l'ouvrier à qui l'on avait promis de le garder longtemps était, en somme, fondé à se croire à l'abri d'un renvoi aussi proche. Comptant sur une situation stable, il avait peut-être préféré se contenter d'un salaire inférieur à celui qu'il eût pu obtenir dans un autre établissement, parce qu'il le croyait assuré. En présence de la promesse de son patron, il avait pu laisser échapper des occasions d'améliorer son sort, et l'inexécution de cette promesse lui avait peut-être causé un grave préjudice.

Quatrième hypothèse.

Arrêt du 12 novembre 1900.

(Renvoi d'un ouvrier contrairement aux habitudes adoptées dans une maison (1).)

1. DALLOZ, 1901.1.23.

Voici les faits :

Dans un établissement où il se produit tous les ans, à une certaine époque, une baisse momentanée du travail, la Compagnie propriétaire avait l'habitude de renvoyer à ce moment un certain nombre d'ouvriers, les derniers rentrés. Elle conservait les anciens en réduisant les heures de la journée du travail jusqu'à la cessation de la période de baisse.

Contrairement à cet usage la Compagnie avait renvoyé un de ses plus anciens ouvriers qu'elle occupait depuis onze ans. Ce dernier obtint une indemnité du Conseil des prud'hommes.

Sur un pourvoi de la Compagnie, l'affaire vint devant la Cour de cassation qui rejeta le pourvoi en motivant ainsi sa décision : « Attendu que P..., ancien ouvrier au service de la Compagnie, qui reconnaît n'avoir aucun reproche à lui adresser, a été renvoyé contrairement à cet usage (de licencier les derniers rentrés) et que ce renvoi lui a causé un préjudice certain ; — attendu que de ces faits le jugement attaqué a pu conclure que la Compagnie avait commis une faute en abusant du droit qui lui appartenait de rompre le contrat de louage de services sans détermination de durée qui la liait à P... »

Cinquième hypothèse.

Arrêt du 14 juin 1906 (1).

Il s'agit ici d'un ouvrier qui, victime d'un accident au cours de son travail, était rentré, lors de sa guérison, chez son patron qui lui avait promis de l'occuper longtemps. Au bout de huit jours, il est congédié après avoir été prévenu seulement une heure à l'avance, et sans que son travail ait donné lieu à des reproches justifiés. Le patron, condamné à des dommages-intérêts par un jugement du Conseil des prud'hommes de Paris du 31 mars 1906, forma un pourvoi qui fut rejeté pour les considérations suivantes : « Attendu que le jugement attaqué déclare en fait que R... avait loué ses services aux « frères F. . et qu'à la suite d'un accident dont il fut « victime au cours de son travail, il était, lors de sa « guérison, rentré dans leurs ateliers sur leur promesse de lui assurer de l'ouvrage pour longtemps, « et après qu'il eût décliné l'offre d'un autre patron ; « — qu'en violation de cet engagement, R... fut néanmoins congédié au bout de huit jours, après avoir « été prévenu seulement une heure d'avance et sans « que son travail ait donné lieu à des reproches jus-

1. DALLOZ. 1906, 1-503.

« tifiés ; — attendu que dans cet état des faits le
« Conseil des prud'hommes a pu voir dans le renvoi
« de R... une faute préjudiciable de nature à entraî-
« ner la responsabilité de ses patrons aux termes de
« l'article 1780... »

De l'examen de ces diverses hypothèses, on ne peut déduire aucune règle générale.

La seule conclusion que l'on puisse en tirer, c'est que la Cour de cassation entend la faute d'une manière plus large qu'autrefois. Il suffira maintenant qu'il y ait une faute légère de l'auteur de la rupture pour justifier l'allocation de dommages-intérêts. On pourra voir une faute non plus seulement dans la violation d'une clause expresse ou tacite de l'engagement, mais aussi dans l'inexécution d'une simple promesse (3^e et 5^e hypothèses). Sera considéré également comme une faute, l'inobservation, non seulement d'un usage généralement admis dans la profession ou dans la localité, mais d'une simple habitude particulière à un seul établissement (4^e hypothèse). Enfin, la partie qui, par sa négligence, aura pu causer un préjudice à l'autre à l'occasion de l'exercice de son droit de résiliation sera également passible de dommages-intérêts (1^{re} hypothèse).

§ 5. — Examen de quelques hypothèses diverses.

*1^{re} Résiliation du contrat pour cause d'affiliation
à un syndicat professionnel.*

Ces cas de rupture, très fréquents, sont devenus une source de conflits entre patrons et ouvriers. Depuis le vote de la loi de 1884, certains patrons ont vu avec défiance les efforts faits par les ouvriers en vue de se grouper pour la défense de leurs intérêts. Ils ont senti qu'une puissance nouvelle s'élevait vis-à-vis d'eux, jusqu'ici maîtres absolus dans leurs rapports avec leur personnel, et ils ont craint l'ingérence de ces syndicats dans la direction de leurs établissements, appréhension qui, il faut le reconnaître, peut être parfois justifiée, car là où existent des syndicats fortement organisés, les ouvriers peuvent arriver à imposer de nouvelles conditions du travail.

Certains patrons, dans l'espoir d'enrayer le mouvement syndical, n'hésitent pas à congédier ceux de leurs ouvriers qui sont à la tête de ce mouvement. De nombreuses grèves n'ont eu d'autre cause que ces renvois dans lesquels les ouvriers sont toujours portés à voir un acte d'hostilité et de malveillance de la part du patron.

L'ouvrier congédié dans ces conditions ne pourra-

t-il pas invoquer l'article 1780 pour réclamer des dommages-intérêts ?

Ne pourra-t-on pas voir dans cette circonstance les éléments d'une faute à la charge du patron ?

M. Sauzet (*Annales de Droit commercial*, 1891) estime qu'il n'y a pas faute suffisante pour entraîner l'allocation de dommages-intérêts, car le renvoi d'un ouvrier syndiqué ne prouve pas nécessairement une intention malveillante, mais seulement une appréhension du patron.

L'opinion contraire a été affirmée au Sénat à plusieurs reprises dans les circonstances suivantes :

Dès 1886, M. Bovier-Lapierre frappé de la résistance opposée par les patrons au mouvement syndical, et désirant réprimer les moyens abusifs employés par certains d'entre eux dans le but de faire échec à la loi de 1884, déposait un projet de loi tendant à infliger une peine sévère à tout patron, contremaître, employé ou ouvrier, qui serait convaincu d'avoir par menaces, *renvoi*, d'ouvriers ou employés à raison de leur qualité du syndiqué, ... entravé ou troublé la liberté des associations professionnelles, ou empêché l'exercice des droits déterminés par la loi du 21 mars 1884.

Ce projet adopté par la Chambre et transmis au Sénat vint en discussion dans cette assemblée le 4 décembre 1890, peu de temps avant le vote définitif de la loi du 27 décembre.

M. Fallières, alors Garde des Sceaux, demanda l'ajournement, estimant que l'infraction prévue dans la proposition de M. Bovier-Lapierre avait une représentation civile dans le nouvel article 1780 : « Lorsqu'il
« s'agit d'ouvriers syndiqués si l'un d'eux est ren-
« voyé exclusivement parce qu'il fait partie d'un
« syndicat, croyez-vous qu'il ne pourra pas, dans
« l'hypothèse d'un contrat dont la durée est indé-
« terminée, se prévaloir des dispositions de l'arti-
« cle 1780...

« Je me demande s'il pourrait se trouver un tri-
« bunal qui condamnat dans ces conditions la pré-
« tention de l'ouvrier. »

L'année suivante la discussion fut reprise et, après un assez long débat, le Sénat, adoptant les conclusions du rapport présenté par la Commission, rejetait la proposition pour cette raison que le cas de renvoi qui y était prévu tombait sous l'application de l'article 1780. Voici en quels termes M. Trarieux, rapporteur, concluait au rejet : « Une fois que le
« contrat de louage a pris naissance, il n'appartient
« pas au patron de le briser pour cet unique motif
« que l'ouvrier fait partie d'un syndicat.

« Un patron ne peut pas demander compte à son
« ouvrier de l'usage qu'il fait de sa liberté quand ce
« dernier se décide à faire partie d'un syndicat pro-
« fessionnel, car l'ouvrier ne fait qu'user du droit que
« la loi elle-même réglemente.

« Mais ce fait abusif de renvoi de l'ouvrier n'est
« pas sans répression. Quand le contrat de louage
« est fait pour une durée indéterminée, la question
« aurait été autrefois plus délicate. Mais nous sommes
« actuellement armés d'un texte formel et les tra-
« vaux législatifs ne laissent pas de doute sur la
« portée intentionnelle qu'on lui a donnée. Il a été
« formellement entendu que, toutes les fois que l'on
« renvoie un ouvrier pour un motif non justifié, il
« appartiendrait au juge d'accorder une réparation.

« Ainsi donc cette réparation est à notre portée,
« car je n'ai pas besoin d'établir une fois de plus
« que nous sommes dans un des cas où le contrat
« aurait été inexécuté sans raison suffisante pour
« justifier sa rupture (1). »

Si maintenant nous recherchons quelle a été l'interprétation de la jurisprudence, nous ne trouvons pas d'indications bien précises. Un arrêt a été rendu par la Cour de cassation en cette matière le 19 juin 1897 (2), voici dans quelles circonstances :

Un ouvrier qui s'était occupé de la constitution d'un syndicat professionnel est congédié ; il assigne son patron devant le juge de paix et obtient des dommages-intérêts. Le jugement constatait qu'il avait reçu des cotisations et distribué des convocations

1. *Sénat*. Séance du 19 juin 1891.

2. DALLOZ, 98, 1.540.

dans l'intérieur de l'atelier et au cours du travail ; que, d'autre part, le travail étant aux pièces, le patron n'en avait éprouvé aucun préjudice, et qu'il ne s'était produit aucun dérangement nuisible au bon ordre et au fonctionnement des ateliers. D'ailleurs, aucune observation ni défense ne lui avait été faite à ce sujet par les surveillants.

Sur appel du patron l'affaire vint devant le tribunal de Corbeil qui confirma le jugement : « Attendu
« que le renvoi de S..., excellent ouvrier, dont le
« travail depuis son embauchage n'avait donné lieu
« à aucun reproche et dont les agissements en vue
« d'organiser un syndical professionnel n'avaient
« apporté aucun trouble dans l'usine, paraît avoir
« été motivé uniquement par le rôle qu'il a joué
« dans la tentative d'organisation de ce syndicat ;
« qu'en agissant ainsi il n'a fait qu'user du droit que
« la loi lui confère... »

La Cour de cassation saisie de l'affaire cassa le jugement du tribunal de Corbeil en se basant sur les considérations suivantes : « Attendu que le renvoi
« paraît avoir eu pour cause le rôle de l'ouvrier con-
« gédié dans la tentative de constitution d'un syndi-
« cat professionnel, mais que cette circonstance ne
« saurait établir que le patron ait abusé de son droit
« et commis une faute, alors qu'il est constaté par le
« jugement attaqué que la propagande de S... s'exer-
« çait dans l'intérieur des ateliers ; qu'en effet si le

« patron doit respecter la liberté de ses ouvriers hors
« de l'atelier, et s'il peut y avoir faute de sa part à
« les renvoyer brusquement pour avoir usé d'une
« faculté que la loi leur reconnaît, ceux-ci, par con-
« tre, sont soumis dans l'atelier à son droit de police
« dont l'exercice ne peut engager sa responsabilité
« lorsqu'il n'est contraire ni à la loi, ni à l'usage, ni
« à la convention. »

Au premier abord cette solution pourrait paraître peu en harmonie avec les opinions soutenues au Sénat et d'après lesquelles le renvoi d'un ouvrier pour cause d'affiliation à un syndicat aurait une sanction dans l'article 1780.

Mais il faut bien distinguer les motifs donnés dans l'arrêt. Si la Cour de cassation n'a pas, en l'espèce, reconnu le droit à des dommages-intérêts, on ne peut pas en déduire qu'elle a entendu consacrer la légitimité du renvoi d'un ouvrier uniquement parce qu'il fait partie d'un syndicat. Elle a considéré seulement que la propagande avait été faite à l'intérieur de l'usine et avait pu y apporter un certain trouble ; elle n'a pas voulu admettre que l'exercice de la faculté conférée à l'ouvrier par la loi puisse faire échec au droit de police qui appartient incontestablement au patron à l'intérieur de ses ateliers.

Il semble au contraire résulter des termes des décisions analysées ci-dessus que la résiliation du contrat dans ces conditions peut entraîner pour le patron

une condamnation à des dommages-intérêts si les faits qui ont motivé le renvoi se sont passés hors de l'usine, et que le patron qui agirait ainsi au mépris de la liberté de ses ouvriers se rendrait coupable d'une faute.

Parmi les décisions rendues récemment en cette matière on peut citer :

1° Un jugement du tribunal civil de Château-Thierry, du 21 mars 1901, qui décide que l'ouvrier congédié par son patron uniquement parce qu'il faisait partie d'un syndicat éprouve un préjudice non seulement matériel, mais moral, très appréciable, dont il lui est dû réparation, et que le fait du patron constitue une très grave atteinte aux droits d'un citoyen, atteinte qui ne saurait trouver sa réparation dans la petite indemnité accordée suivant les usages en matière de renvoi précipité (1).

2° Un jugement du Conseil des prud'hommes de la Seine, aux termes duquel le patron qui congédie brusquement un ouvrier pour cet unique motif que celui-ci refuse de donner sa démission de membre de son syndicat professionnel commet un abus de son droit de résilier le contrat et l'ouvrier ainsi congédié a droit à des dommages-intérêts (20 octobre 1903) (2).

1. *La Loi*, 23 mars 1901.

2. *Revue de droit commercial*, Année 1903, p. 502.

En résumé, tant des discussions parlementaires que des indications fournies par la jurisprudence on peut tirer les conclusions suivantes :

Un ouvrier ne pourra être renvoyé impunément pour ce seul motif qu'il fait partie ou est à la tête d'un syndicat s'il ne se livre dans l'atelier à aucune propagande, ni à des agissements pouvant y apporter un certain trouble.

Si au contraire cette propagande s'exerce dans l'atelier, aux heures de travail, risquant ainsi de nuire au bon ordre, le renvoi de l'ouvrier ne constituera pas une faute du patron à qui l'on ne saurait faire un grief d'user de son droit de police à l'intérieur de son établissement.

2° Résiliation du contrat pour cause de non-affiliation à un syndicat professionnel.

Nous avons examiné le cas d'un ouvrier congédié parce qu'il est membre d'un syndicat ; il nous faut envisager rapidement l'hypothèse inverse : le renvoi par un patron d'un ouvrier qui refuse de faire partie d'un groupement professionnel. Il arrive, en effet, assez fréquemment que des ouvriers constitués en syndicat demandent le renvoi de ceux de leurs camarades qui refusent de s'y affilier. Si le patron ne leur donne pas satisfaction, ils recourent parfois aux moyens violents, tels que la grève ou la simple me-

nace de grève. La plupart du temps, le patron, pour éviter un conflit qui peut lui être fort préjudiciable, accède à leur désir et congédie les ouvriers récalcitrants que, bien souvent, d'ailleurs, il n'a aucune raison particulière de conserver.

L'ouvrier ou l'employé victime d'une résiliation faite dans de telles conditions pourra-t-il actionner son patron en dommages-intérêts ?

Cette question paraît devoir être négativement résolue. En effet il semble difficile de voir dans ces circonstances une faute du patron. Ce dernier a obéi à un cas de force majeure ; il lui fallait ou congédier l'ouvrier, ou subir une grève qui pouvait peut-être le conduire à la ruine. On ne saurait donc lui faire un grief d'avoir adopté le premier parti.

Mais il est reconnu que la victime de la résiliation pourra s'adresser aux ouvriers syndiqués, qui ont exigé son renvoi pour obtenir la réparation du préjudice qu'ils lui ont causé. Cette solution a été admise par les tribunaux à plusieurs reprises (Cassation, 22 juin 1892, D., 92.1.449 ; Chambéry, 14 mars 1893, D., 93.2.191 ; Lyon, 20 mars 1894, D., 94.2.305 ; Trib. civ. Château-Gontier, 13 novembre 1906. *Gazette du Palais*, 1907.2).

3° Résiliation pour cause de candidature ou de nomination à une fonction électorale.

Cette hypothèse, moins fréquente que les précédentes, a cependant provoqué plusieurs fois des conflits. Il arrive, en effet, dans les centres industriels que patron et ouvrier se rencontrent face à face sur le terrain de la lutte électorale, ou que l'ouvrier, sans être en concurrence avec son patron, se présente avec un programme contraire aux opinions de ce dernier. Souvent celui-ci ne voudra pas conserver dans ses ateliers un rival dont il peut craindre que l'ascendant sur les autres ouvriers ne diminue ses propres chances de succès ; ou si ce concurrent est victorieux, il redoutera que son autorité vis-à-vis de son personnel n'en soit amoindrie. Dans certains cas le patron cédera simplement à un sentiment de rancune politique et exercera sa vengeance contre l'ouvrier en le privant de son travail.

Le renvoi dans ces conditions constituera-t-il une faute à la charge du patron ? Il semble qu'ici encore il soit nécessaire de faire une distinction :

Si l'ouvrier s'est rendu coupable dans l'intérieur de l'atelier d'agissements de nature à y apporter du désordre, ou si, même en dehors de l'atelier, il s'est livré contre son patron à des attaques pouvant nuire à l'autorité de ce dernier, il ne semble pas douteux

qu'alors le renvoi soit parfaitement légitime et ne puisse donner lieu à une indemnité.

Mais lorsque la candidature ou l'élection de l'ouvrier n'a eu aucune répercussion dans l'usine, qu'il n'y a été fait aucune propagande, et qu'au dehors, au cours de la campagne électorale, son attitude vis-à-vis du patron n'a pas cessé d'être correcte, on peut admettre que le renvoi dans ces circonstances constituera une faute.

C'est ce qui semble résulter d'un jugement du tribunal de paix de Lizy-sur-Ourcq, du 5 mars 1904, qui décide que le chef d'industrie qui renvoie des ouvriers de son usine pour le seul motif qu'ils se sont portés candidats aux élections municipales, alors qu'il n'est pas même allégué que leur travail ait souffert de ce fait, commet un acte abusif et dommageable qui donne ouverture à une action en dommages-intérêts. Ce jugement constate qu'indépendamment du dommage matériel, il y a une atteinte aux droits du citoyen et un préjudice moral dont il doit être tenu compte dans l'évaluation de l'indemnité (1).

Cette manière de voir a été confirmée par un jugement du tribunal civil de Meaux du 11 novembre 1904 (2) (3).

1. *Gazette des tribunaux*, Recueil de 1905.

2. DALLOZ, 1905. 5.7.

3. On peut rapprocher de ces décisions un jugement du

*4° Renvoi pour cause d'appel sous les drapeaux
des réservistes et territoriaux.*

Cette question qui pouvait autrefois donner lieu à des difficultés a été définitivement tranchée par la loi du 18 juillet 1901, que nous étudierons dans la seconde partie (1).

tribunal civil de Nantes du 28 décembre 1903 duquel il résulte qu'il y a congé abusif lorsque la cause du renvoi paraît être le mécontentement causé au patron par l'attitude politique de l'ouvrier.

1. Il nous paraît intéressant de citer, bien qu'il ne rentre dans aucune des hypothèses précédemment examinées, un jugement du Conseil des prudhommes de Lyon du 26 mars 1907, qui décide qu'en congédiant son ouvrier pour le motif que celui-ci veut bénéficier de la loi sur le repos hebdomadaire, à la stricte observation duquel il est lui-même assujéti, le patron abuse de son droit de résiliation du contrat de louage de services et doit être condamné à des dommages-intérêts (*Gazette des tribunaux* du 10 avril 1907).

CHAPITRE IV

ÉLÉMENTS DE L'INDEMNITÉ. INTERDICTION D'Y RENONCER PAR AVANCE.

§ 1. — Éléments de l'indemnité.

La loi du 27 décembre 1890, si elle n'a pas fait connaître les cas dans lesquels la résiliation du contrat donnerait lieu à des dommages-intérêts, a du moins indiqué les éléments dont le juge devrait tenir compte dans la fixation de l'indemnité. Ce sont : les usages, la nature des services, le temps écoulé, les retenues opérées et les versements effectués en vue d'une pension de retraite, les circonstances diverses qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé. Nous examinerons successivement ces divers éléments.

1° *Les usages.*

Nous avons vu plus haut que dans beaucoup de professions l'usage s'est établi d'observer lors de la

résiliation du contrat, un certain délai dit délai de congé ou de prévenance. Ce délai, plus ou moins long suivant les lieux, est utile à l'ouvrier pour chercher un nouvel emploi et au patron pour trouver un remplaçant à celui qui le quitte. L'usage fixe également le montant de l'indemnité due par la partie qui n'observe pas le délai de prévenance ; elle est généralement égale au salaire afférent à la période de ce délai. Il est parfaitement admissible qu'en l'absence de conventions contraires, le juge tienne compte de ces usages, car leur violation par l'auteur de la rupture peut causer à l'autre partie un certain préjudice.

2° *La nature des services.*

Il est à peine utile d'insister sur ce point, car il est évident que le préjudice varie suivant le genre de travail ou de services. Un ouvrier éprouvera sans doute un préjudice moins grand qu'un contremaître, car ce dernier trouvera plus difficilement une nouvelle place, les emplois de ce genre étant forcément moins nombreux. De même on conçoit que le renvoi d'un directeur d'usine donne lieu à une indemnité plus forte que celui d'un contremaître ou d'un ouvrier. D'autre part le juge pourra considérer avec raison qu'un simple manœuvre, sans aptitudes particulières, se placera plus facilement qu'un ouvrier spécialisé

dans une industrie ou un genre de travail déterminé.

Si l'on envisage, d'un autre côté, le dommage que peut faire éprouver au patron le départ d'un ouvrier ou d'un employé, on constate que ce préjudice, nul dans certains cas s'il s'agit d'un employé, ou d'un ouvrier quelconque, sans valeur spéciale, augmentera quelquefois dans de fortes proportions s'il s'agit d'une industrie qui demande des aptitudes et des connaissances particulières, et dans laquelle le patron trouvera difficilement à remplacer l'ouvrier qui le quitte.

3° Le temps écoulé.

L'examen de ce troisième élément ne nous retiendra pas davantage. On comprend sans peine qu'un ouvrier ou un employé au service d'un patron depuis de longues années obtienne une indemnité plus élevée que celui qui est renvoyé au bout de quelques semaines ou de quelques mois. Voici un employé qui est entré tout jeune dans une maison ; il est congédié après vingt ou trente ans de services, alors qu'il a usé toute son activité, toutes ses forces au service de son patron. Il trouvera plus difficilement un nouvel emploi que s'il avait été renvoyé quelque temps après son entrée, car il peut avoir pris pendant son long séjour dans cette maison certaines habitudes qui lui nuiront pour se placer ailleurs. On sait, d'au-

tre part, combien il est difficile à l'ouvrier ou l'employé qui commence à vieillir de trouver du travail. Cet employé sera donc exposé à subir un chômage prolongé et à éprouver de ce fait un grave préjudice, d'autant plus que les longues années passées dans une même maison, à la prospérité de laquelle il pouvait avoir contribué dans une certaine mesure, lui faisaient peut-être espérer une situation stable jusqu'à l'heure de sa retraite. Il paraît donc naturel que le juge lui alloue des dommages-intérêts plus importants que s'il n'avait passé dans cet établissement que peu de temps.

C'est cette idée qui se trouve exprimée dans le rapport présenté à la Chambre par M. Poincaré : « Un employé qui est resté longtemps au service de quel-
« qu'un, qui a consacré plusieurs années de sa vie à
« un établissement industriel agricole ou commer-
« cial, a plus de droits, s'il est congédié, à la bien-
« veillance de la justice qu'un employé qui n'avait pas
« encore l'espoir d'avoir acquis une situation défini-
« tive (1). »

*4°. Les retenues opérées et les versements
effectués en vue d'une pension de retraite.*

Nous arrivons ici à l'une des questions les plus complexes de la matière. Nous avons vu qu'elle avait été

1. *Doc. parl. Chambre*, 1888, n° 3472, p. 811.

l'origine de la loi de 1890, qui d'ailleurs n'a pas tranché la difficulté. On s'était ému de la situation faite à l'employé de chemin de fer qui, congédié, parfois sans motif sérieux, après trente ou quarante ans de bons et loyaux services, perdait le bénéfice des versements qu'il avait effectués pendant cette longue période dans l'espoir de jouir d'une pension qui le mettrait à l'abri de la misère pendant ses vieux jours. Mais les nouvelles dispositions de l'article 1780, qui, dans l'esprit du législateur, devaient mettre fin à cette iniquité, n'ont donné qu'une solution insuffisante.

Le juge doit donc tenir compte de deux choses : les retenues opérées et les versements effectués. Ces retenues appartiennent en effet à l'ouvrier, elles constituent une partie de son salaire qu'il a réservée pour l'avenir. Quant aux versements dont parle l'article 1780, ce sont ceux qui sont effectués par le patron pour alimenter la caisse des retraites. Ici il faut faire une distinction, car ces versements peuvent être de deux sortes :

1° *Versements périodiques et promis par le patron.*

— Le patron a pu, lors de l'engagement conclu avec l'ouvrier, promettre à ce dernier de verser à la caisse des retraites, périodiquement, une certaine somme, un tant 0/0 du salaire. Il faut considérer que ces versements font comme les retenues, partie du salaire de l'ouvrier ; car ce dernier en acceptant l'engagement les a certainement compris dans le prix de la jour-

née de travail, et, s'ils n'avaient pas été promis par le patron, il aurait sans doute demandé un salaire plus élevé. Il est donc conforme à l'équité que le juge en ordonne la restitution intégrale.

2° *Versements effectués à titre de libéralités.* — Indépendamment des versements périodiques, il peut arriver que le patron, dans certaines circonstances, à la suite d'une année heureuse, par exemple, donne une somme quelconque à la caisse des retraites dans le but de faire participer son personnel à ses bénéfices. De ces versements le juge ne devra pas faire état, car on ne peut dire qu'ils étaient dus à l'ouvrier comme partie de son salaire ; le patron ne les a faits que par générosité et par bienveillance, sans y être tenu, et l'ouvrier n'a pas pu les envisager lorsqu'il a conclu l'engagement.

Les retenus et les versements de la première catégorie devraient, *dans tous les cas*, être restitués à l'employé ou l'ouvrier, même s'il résilie volontairement le contrat, car l'abandon de ces sommes versées pendant un temps plus ou moins long et qui représentent parfois un capital élevé, lui cause un préjudice grave. Il est contraire à toute justice qu'après avoir consenti à se priver momentanément d'une partie de son salaire en vue d'en profiter dans sa vieillesse, il soit exposé à perdre ainsi le fruit de longues années d'économie et de prévoyance.

Or, avec l'interprétation donnée par la jurispru-

dence à la loi de 1890, c'est un fait qui se produit fréquemment. La restitution des sommes versées pour la retraite, ou plus souvent même d'une partie seulement de ces sommes, ne peut être obtenue que si le droit à l'indemnité est reconnu, et nous avons vu que, pour que puisse s'ouvrir ce droit, il faut que la partie qui souffre de la résiliation démontre la faute de son cocontractant. La loi de 1890 est donc insuffisante. Nous reviendrons sur cette question dans la deuxième partie de notre étude.

5° *Les circonstances diverses qui peuvent justifier de l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé.*

Cette disposition est très heureuse car elle permet au juge de prendre en considération d'autres éléments que ceux qui sont énumérés dans la loi et qui peuvent néanmoins influencer sur le taux de l'indemnité à allouer.

§ 2. — **Interdiction de renoncer par avance aux dommages-intérêts.**

L'article 1780 contient un paragraphe ainsi conçu :
« Les parties ne peuvent renoncer par avance au
« droit éventuel de demander des dommages-intérêts
« en vertu des dispositions ci-dessus. »

Cette interdiction a une grande importance, car, si elle n'était pas inscrite dans la loi, rien ne serait plus facile pour le patron que de se soustraire aux conséquences de l'article 1780. Il lui suffirait d'insérer dans le contrat, ou même dans le règlement d'atelier, une clause stipulant qu'en cas de rupture aucune indemnité ne serait due. Il est reconnu qu'aujourd'hui, dans l'état actuel de l'industrie, dans bien des cas l'ouvrier ne peut discuter individuellement les conditions de son engagement, et qu'il est obligé d'accepter celles qui lui sont imposées par le patron. Il était donc nécessaire de le protéger légalement contre de telles stipulations.

Cette disposition, d'abord insérée dans le texte de la Chambre, avait été rejetée par la commission du Sénat. Elle y fut reprise lors de la discussion du projet en 1890. M. Trarieux, à la séance du 28 novembre, la défendait en ces termes : « Atteindrions-nous
« notre but si nous laissons aux patrons la latitude
« de se dérober à ce droit nouveau en introduisant
« dans leur contrat de louage l'obligation pour leurs
« employés de renoncer par avance à en jamais
« réclamer le bénéfice ? Il est bien évident que, si
« nous ne prenons aucune précaution, nous ne
« manquerions pas de voir adopter bientôt une clause
« courante qui ferait de notre loi un texte sans
« objet. Si nous voulons donc rester dans l'idée ins-
« piratrice de notre loi, qui doit être une loi d'ordre

« public et social, qui a pour mission de défendre la
« faiblesse de l'ouvrier contre la puissance du capi-
« tal auquel il engage ses services, il faut que nous
« en assurions l'exécution par l'interdiction de s'y
« soustraire au moyen de conventions contraires. »
Et plus loin il insistait à nouveau sur le danger que
nous signalions plus haut : « La raison d'être de
« notre loi, c'est d'éviter que l'ouvrier, au moment
« où il discute son salaire avec une compagnie puis-
« sante, ne subisse la pression des circonstances et
« ne soit entraîné à accepter des conditions injustes
« qui pourraient plus tard le priver de son droit. Il
« faut donc absolument, pour que cette idée atteigne
« son but, que le droit reste ouvert jusqu'au jour
« où l'exercice en deviendra possible. »

Cette disposition n'a pas été adoptée sans difficulté
Elle fut vivement combattue au Sénat et ses adver-
saires invoquaient deux arguments : d'abord cette
interdiction paraissait contraire au principe de la
liberté des conventions posé par l'article 1134 du
Code civil. En outre elle obligerait, disait-on, les
patrons à recourir au louage à durée déterminée pour
éviter de s'exposer à payer une indemnité à cha-
que résiliation d'un contrat fait sans détermination
de durée.

M. Sauzet, dans son étude sur le nouvel article 1780,
fait observer que ces deux objections n'ont pas
grande valeur.

Il est, en effet, peu probable que les patrons consentiraient à enchaîner leur liberté pour un temps plus ou moins long dans le seul but d'éviter de payer des dommages-intérêts éventuels. L'avantage très aléatoire qu'ils y trouveraient ne compenserait pas les inconvénients et les difficultés qui résulteraient pour eux de ces engagements conclus pour une durée fixe.

Quant à l'objection basée sur le principe de la liberté des conventions, elle tombe d'elle-même si on estime que le fondement du droit à l'indemnité repose sur l'article 1382 du Code civil, c'est-à-dire sur l'idée de faute, car on ne peut par avance renoncer au droit de demander des dommages-intérêts en vertu de l'article 1382.

Les clauses pénales.

Mais que faut-il penser des clauses pénales, c'est-à-dire des conventions par lesquelles les parties déterminent par avance le montant des dommages-intérêts qui seront dus en cas de rupture du contrat ?

Si ces clauses sont valables, il sera facile au patron de se soustraire aux dispositions de la loi en fixant, dans le contrat ou le règlement d'atelier, l'indemnité éventuelle à un taux aussi minime qu'il le voudra.

Il est admis que ces conventions ne lient pas les

parties et que le juge peut ne pas en tenir compte. Elles sont d'ailleurs contraires à l'esprit de la loi et à l'intention du législateur. Telle était l'opinion exprimée au Sénat par M. Trarieux : « Si en principe nous permettions de fixer par avance les « dommages-intérêts par des clauses pénales, nous « aurions, comme je l'ai déjà montré, à redouter « surtout qu'elles ne servissent de moyens pour éluder une loi que nous voulons rendre obligatoire. »

La jurisprudence s'est d'ailleurs prononcée en ce sens et a reconnu que le juge pourrait toujours annuler la clause pénale et allouer une indemnité supérieure à celle qui avait été fixée par la convention (Cassation, 29 janvier 1899) (1).

Cependant il est une hypothèse où, malgré la prévoyance du législateur, le patron pourra éluder les dispositions de la loi. C'est le cas où des dommages-intérêts seraient dus pour inobservation du délai de prévenance établi par l'usage. En effet, si l'article 1780 interdit de renoncer par avance à l'indemnité, il ne défend pas de renoncer au délai de congé. Rien n'empêche alors de décider, lors de l'engagement, qu'il pourra être rompu à toute époque sans avis préalable. La jurisprudence a toujours admis la validité de ces conventions supprimant l'usage du délai

1. DALLOZ, 1899.1.214. Voir aussi un arrêt du 9 juin 1896. (D., 1897. 1. 106).

congé et, par suite, le droit à l'indemnité dans le cas où l'usage n'est pas observé.

Après avoir exposé dans cette première partie le régime établi par la loi du 27 décembre 1890, nous allons examiner la loi du 18 juillet 1901 et les différentes réformes proposées à la législation actuelle.

DEUXIEME PARTIE

LA LOI DU 18 JUILLET 1901 ET LES DIFFERENTS PROJETS POSTÉRIEURS A LA LOI DE 1890.

CHAPITRE PREMIER

LOI DU 18 JUILLET 1901.

L'origine de cette loi remonte jusqu'à l'année 1895. Le 25 novembre, M. Coutant dénonçait à la tribune de la Chambre les abus commis par certains patrons qui refusaient de reprendre à leur retour les employés ou ouvriers appelés à des périodes de vingt-huit ou treize jours. Comme ces derniers, prévenus souvent à la fin de leur période, n'avaient pu pendant le temps passé sous les drapeaux chercher un nouvel emploi, il en résultait pour eux un chômage

plus ou moins long. Ces cas de renvoi qui d'ailleurs avaient été déjà signalés à la Chambre se présentaient, paraît-il, assez fréquemment, et M. Coutant citait une société industrielle d'Ivry qui, quelque temps auparavant, avait prévenu par voie d'affiches que les ouvriers qui auraient à effectuer une période d'instruction ne seraient pas repris.

La Chambre, estimant qu'il fallait mettre fin à la situation ainsi créée aux ouvriers victimes de l'accomplissement de leur devoir militaire, vota l'urgence d'une proposition de loi déposée par M. Coutant et stipulant qu'aucun ouvrier ou employé ne pourrait être privé de son travail pendant les six semaines qui suivraient son retour.

Un second projet, déposé le 5 novembre 1897 par MM. Ernest Roche et Le Senne, fut renvoyé à la même commission qui présenta à la Chambre, le 2 décembre, un texte ainsi conçu :

« Article premier. — Tout employeur ne pourra
« congédier son ouvrier ou employé appelé à une
« période d'instruction militaire pour le fait de l'ac-
« complissement de ce devoir.

« Art. 2. — Si l'ouvrier est congédié pour d'au-
« tres motifs, la durée de la période n'est pas comp-
« tée dans les délais de prévenance.

« Art. 3. — Toute infraction à la présente loi
« donnera lieu au profit de l'ouvrier ou de l'em-
« ployé à des dommages-intérêts qui ne pourront

« être inférieurs aux salaires d'un mois pour l'ouvrier et de deux mois pour l'employé (1). »

Ce texte fut adopté sans discussion par la Chambre le 25 mars 1898 et transmis au Sénat qui le renvoya à une commission.

La commission modifia ainsi le projet : « En matière de louage de services, si l'un des contractants est appelé sous les drapeaux comme réserviste ou territorial pour une période d'instruction militaire, le contrat de travail est maintenu et ne peut être résilié par la volonté de l'une des parties sans dommages-intérêts. »

« Alors même que, pour une autre cause légitime, l'une des parties viendrait à dénoncer le contrat, la durée de la période est exclue des délais impartis par l'usage pour la validité de la dénonciation. »

Adopté par le Sénat ce texte est renvoyé à la Chambre qui rétablit le projet primitivement voté.

Nouveau retour au Sénat qui vote, en février 1899, un texte analogue à celui qu'il avait adopté en 1898.

Enfin, après un nouveau vote de la Chambre revenant à son texte primitif, le Sénat vote le 12 mars 1901 le projet suivant qui, adopté sans modification par la Chambre désireuse d'aboutir, est devenu la loi du 18 juillet 1901 :

1. *Documents parlementaires*. Chambre, 1897, n° 2867.

« *Article premier.* — En matière de louage de
« services, si un patron, un employé, ou un ouvrier
« est appelé sous les drapeaux comme réserviste ou
« territorial pour une période obligatoire d'instruc-
« tion militaire, le contrat de travail ne peut être
« rompu à cause de ce fait.

« *Article 2.* — Alors même que, pour une autre
« cause légitime, le contrat serait dénoncé par l'une
« des parties, la durée de la période militaire est
« exclue des délais impartis par l'usage pour la vali-
« dité de la dénonciation, sauf toutefois dans le cas
« où le contrat de louage a pour objet une entreprise
« temporaire prenant fin pendant la période d'ins-
« truction militaire.

« *Article 3.* — En cas de violation par l'une des
« parties des articles précédents, la partie lésée aura
« droit à des dommages-intérêts qui seront arbitrés
« par le juge conformément aux indications de l'ar-
« ticle 1780 du Code civil.

« *Article 4.* — Toute stipulation contraire aux dis-
« positions qui précèdent est nulle de plein droit. »

On voit par l'exposé qui précède que cette loi, sur le principe de laquelle la Chambre et le Sénat étaient d'accord, n'a pas été votée sans difficulté. C'est que des divergences de vues existaient entre les deux assemblées sur plusieurs questions de détail.

PREMIÈRE DIVERGENCE. — Le texte primitivement voté par la Chambre ne visait que le renvoi de l'ou-

vrier ou de l'employé par le patron. Le Sénat voulait étendre les dispositions de la loi au cas de rupture du contrat du fait de l'ouvrier lorsque son patron est appelé à une période (1).

Cette disposition n'était pas sans intérêt pratique. En effet, supposons qu'un petit patron n'employant qu'un ouvrier soit convoqué sous les drapeaux ; cet ouvrier peut profiter de la circonstance pour demander une augmentation de salaire et en cas de refus cesser le travail. Cet abandon obligera parfois le patron à fermer son établissement, l'exposant ainsi à perdre sa clientèle et à éprouver de ce fait un préjudice considérable. La même hypothèse peut d'ailleurs se reproduire dans tous les établissements peu importants dans lesquels le patron n'a personne pour se faire suppléer pendant son absence. On comprend que dans ce cas l'ouvrier qui a ainsi abusé de la situation puisse être condamné à des dommages-intérêts envers le patron.

La Chambre n'avait d'abord pas voulu partager cette manière de voir, mais, devant la persistance du Sénat, elle finit par céder.

DEUXIÈME DIVERGENCE. — Elle portait sur la nature des périodes d'instruction auxquelles devait s'appliquer la loi. La Chambre distinguait les périodes

1. Rapport de M. LELIÈVRE du 12 février 1901, *J. Of.* du 16 avril 1901, n° 63.

obligatoires et les périodes qu'elle considérait comme facultatives, celles des officiers de la réserve ou de l'armée territoriale. Ces officiers sont, en effet, soumis à des périodes plus fréquentes que celles des soldats et, bien qu'ils ne puissent se dispenser de les accomplir, la Chambre ne voyait pas là des périodes obligatoires, car cette obligation n'est que la conséquence de la libre acceptation du grade d'officier. M. Odilon-Barrot disait dans son rapport en 1898 : « Il y a lieu de définir les périodes d'instruction à raison desquelles le réserviste ou le territorial bénéficieront de la garantie. Il ne serait pas juste, en effet, de les en faire bénéficier en conséquence des périodes d'instruction qu'ils ne sont pas obligatoirement tenus d'effectuer, telles notamment que celles auxquelles les officiers de la réserve ou de l'armée territoriale sont astreints et qui résultent, non de l'empire de la loi, mais de la libre volonté des intéressés (1). »

Le Sénat était d'avis d'étendre les dispositions du projet à ces périodes facultatives, dans le but de faciliter le recrutement des cadres d'officiers de la réserve et de la territoriale (2), mais pour ne pas retarder le vote de la loi, il se rallia à l'opinion de

1. *J. off.*, 27 novembre 1898, n° 381.

1. Rapport de M. LELIÈVRE, 12 février 1901. *J. off.*, 16 avril 1901, n° 63.

la Chambre et accepta l'insertion du mot « obligatoire » dans le texte définitif.

TROISIÈME DIVERGENCE. — Enfin la Chambre aurait voulu fixer un minimum d'indemnité en cas de violation des prescriptions de la loi : un mois de salaire pour un ouvrier, deux mois pour un employé. Mais le Sénat critiqua vivement et rejeta cette indication d'un minimum qui lui paraissait inadmissible à plusieurs points de vue.

D'abord cette fixation des dommages-intérêts était incompatible avec le principe posé par le Sénat, que la loi devait profiter au patron comme à l'ouvrier ; il ne pouvait être question d'allouer au patron abandonné par celui-ci une indemnité d'un mois ou deux de salaires.

D'autre part, on estimait que cette disposition constituait une pénalité qui paraissait déplacée dans une loi destinée à être le complément d'un article du Code civil. En outre elle retirait au juge presque toute liberté d'appréciation du préjudice causé.

A plusieurs reprises la Chambre rétablit dans le texte cette indication, mais finalement elle se rendit aux raisons invoquées plus haut et renonça à l'idée d'imposer un minimum d'indemnité.

PORTÉE DE LA LOI

Quelle est exactement la portée de la loi du 18 juillet 1901 ?

Examinons d'abord la différence de rédaction entre le texte de cette loi et celui de l'article 1780.

Aux termes de l'article 1780, la résiliation *peut donner lieu* à des dommages-intérêts, alors que d'après la loi de 1901 la partie lésée *aura droit* à l'indemnité.

On a pu voir entre ces deux textes une différence essentielle : l'article 1780 donne au juge la faculté d'apprécier s'il y a lieu à indemnité ; au contraire, d'après la nouvelle loi, il ne pourrait refuser d'allouer des dommages-intérêts ; il serait libre d'en fixer le montant à un taux plus ou moins élevé, mais il lui serait interdit de les supprimer complètement.

Cette interprétation ne nous paraît pas conforme à la pensée du législateur, ni aux indications fournies par le texte même de la loi. L'article 3 dit, en effet, que la *partie lésée* aura droit à des dommages-intérêts. Il ressort des termes de cet article que l'allocation de l'indemnité est subordonnée à l'existence d'un préjudice dont seul le juge pourra apprécier l'existence et l'étendue. C'est d'ailleurs pour ce motif que le Sénat n'a pas voulu accepter la fixation d'un minimum.

Il se peut que la résiliation du contrat n'ait causé à l'ouvrier aucun préjudice. M. Lelièvre, dans son rapport au Sénat, prévoyait cette hypothèse : « Voilà « un ouvrier appelé au service militaire pour faire « ses treize ou vingt-huit jours. Le patron est obligé

« de le remplacer pendant son absence. Le rempla-
« çant fait bien son affaire ; il n'a pas de place dans
« ses ateliers pour reprendre l'ouvrier qui va ren-
« trer de ses treize ou de ses vingt-huit jours. Le pa-
« tron dit à l'ouvrier. » « Je ne peux pas vous re-
« prendre, mais je vais vous faire placer chez mon
« voisin. Vous n'y perdrez rien : vous gagniez 5 francs
« par jour chez moi, vous en gagnerez 6 dans l'ate-
« lier à côté et vous y rentrerez ce soir. » L'ouvrier
accepte. « Quel préjudice a-t-il ressenti ? » (1).

Il est évident que dans cette hypothèse, il serait contraire à l'équité de condamner le patron à des dommages-intérêts, si minimes soient-ils. Le but de la loi est de permettre à l'ouvrier d'obtenir la réparation du préjudice causé par la rupture du contrat et non de réaliser un bénéfice au détriment du patron.

La conclusion à tirer est que, si d'après l'article 1780 l'ouvrier doit établir, outre le préjudice éprouvé, l'existence d'une faute à la charge du patron, il lui suffira dans l'hypothèse de la loi de 1901 de démontrer qu'il y a préjudice, la faute résultant du fait de la résiliation même.

1. Voir rapport précité de M. LELIÈVRE.

CHAPITRE II

PROJETS DIVERS POSTÉRIEURS A LA LOI DE 1890.

L'insuffisance de la loi du 27 décembre 1890 et l'arbitraire auquel elle donne lieu dans certains cas ont été vite reconnus. Aussi divers projets tendant à la compléter et à réglementer de façon précise la matière du contrat de louage de services n'ont-ils pas tardé à apparaître.

Nous examinerons, en suivant l'ordre chronologique, les principaux de ces projets dont aucun n'a encore abouti à l'heure actuelle.

1° Proposition de M. Castelin (1).

Le premier de ces projets fut déposé à la Chambre par M. Castelin le 12 juillet 1895. M. Castelin reprenait une des questions soulevées lors de la discussion de la loi du 27 décembre 1890 : celle des versements

1. *J. off.*, 18 nov. 1895, n° 1519, p. 884.

et retenues en vue de la constitution d'une pension de retraite.

L'article 1^{er} de sa proposition stipulait que si le contrat implique la participation à une caisse de retraites la rupture entraîne de plein droit et à quelque époque que ce soit la liquidation de la portion de rente acquise à l'ouvrier ou à l'employé, soit en raison des retenues opérées sur son salaire, soit en raison des versements effectués en vue de cette retraite.

Un article 2 spécial aux employés de chemins de fer disposait que la convention liant les compagnies à leurs agents ne pouvait être résiliée sans motifs légitimes. C'était la reprise des premiers projets déposés en 1880 et 1882 par M. de Janzé et plusieurs de ses collègues.

Le projet de M. Castelin était intéressant en ce qu'il permettait la restitution, dans tous les cas, des sommes versées pour la retraite et comblait ainsi l'une des lacunes de la loi de 1890. Mais l'application de cette règle, dans la pratique, n'aurait pas été sans soulever de sérieuses difficultés.

2° Proposition de M. Goblet (1).

Cette proposition, déposée le 26 novembre 1895, n'est pas intéressante au point de vue qui nous

1. *Doc. parl.*, 1895, n° 1627, p. 1511.

occupe. Elle ne cherche pas à remédier aux difficultés qui proviennent de la résiliation du contrat à durée indéterminée ; elle supprime la cause de ces difficultés, c'est-à-dire la forme même du contrat. L'engagement devrait toujours être conclu pour une certaine période, un an au minimum.

Ce projet n'avait d'ailleurs aucune chance d'aboutir, car il est absolument incompatible avec les nécessités de l'heure actuelle ; l'irrégularité de la production exige, en effet, que le patron puisse réduire ou augmenter à tout instant son personnel et on ne peut raisonnablement l'obliger à enchaîner sa liberté pour une aussi longue période.

3° *Projet de Code du travail, de M. Arthur Groussier et plusieurs de ses collègues (1).*

Ce projet, qui est du 13 juin 1898, constitue une réglementation complète de tout ce qui concerne le travail et renferme des dispositions intéressantes en ce qui touche la résiliation du contrat.

Nous voyons, en effet, dans le chapitre V qu'il faut distinguer trois hypothèses :

Première section : Résolution sans indemnité ;

Deuxième section : Résolution pouvant donner lieu à indemnité ;

1. *Doc. parl.*, 1898, n° 33, p. 1420.

Troisième section : Résolution donnant lieu à indemnité.

Dans chaque section sont énumérés différents cas de résolution. Ainsi dans la deuxième section (Résolution pouvant donner lieu à indemnité) nous trouvons :

- 1° La résolution amiable ;
- 2° La résolution par le cas de force majeure ;
- 3° La résolution par l'inexécution des conventions.

La troisième section (Résolution donnant toujours lieu à indemnité) comprend les hypothèses suivantes :

- 1° Cas d'appel pour une période d'instruction militaire inférieure à un mois ;
- 2° Cas de maladie d'une durée inférieure à un mois ;
- 3° Cas de cessation collective du travail jusqu'à la décision arbitrale du tribunal du travail (créé par le présent projet).

4° Cas de fermeture de l'établissement par suite de l'application de l'article 937 du projet, c'est-à-dire par suite de l'inobservation par le patron des mesures de sécurité établies par la loi.

D'autre part le projet stipule que la résiliation du contrat à durée indéterminée donne droit à des dommages-intérêts lorsqu'il y a :

- 1° Violation des usages ;
- 2° Violation d'une condition expresse ou tacite de la convention.

Ces dommages-intérêts sont calculés en tenant

compte des éléments indiqués dans l'article 1780 du Code civil (articles 73 et 74 du projet.)

Enfin un minimum d'indemnité (2 mois de salaires) était fixé lorsque la résiliation du contrat aurait pour motifs que l'un des contractants accomplit une période d'instruction militaire inférieure à un mois, est membre d'un tribunal du travail, d'un syndicat professionnel, a participé à une cessation collective du travail, ou subit une saisie-arrêt sur ses salaires, ou encore si le motif de la rupture est la fermeture de l'établissement pour inobservation des mesures de sécurité (articles 76 et 77).

Ce projet, qui a été repris en 1903 par M. Dejeante et plusieurs de ses collègues, paraît voué à un échec certain, car c'est une œuvre considérable qui nécessiterait plusieurs années d'études et de débats parlementaires.

On peut néanmoins y puiser des indications utiles sur les conditions de résiliation du contrat de travail.

*4^e Proposition de M. Beauregard du
28 février 1900 (1).*

Elle vise le contrat à durée indéterminée dans son article 4 ainsi conçu :

« Lorsque le contrat est fait sans détermination de

1. *Doc. parl.*, 1900. Ch. n° 1466, p. 696.

durée les parties peuvent stipuler tels délais de prévenance qui leur conviennent..... »

« L'observation des délais de prévenance n'empêche pas que la résiliation du fait de l'un des contractants puisse donner lieu à des dommages-intérêts aux termes de l'article 780 du Code civil. »

On voit que ce projet n'apporte aucune innovation dans la matière que nous étudions.

5° *Projet de Code du travail, déposé par M. Dubief, ministre du commerce, le 6 février 1905 (1).*

Ce projet ne contient également aucune modification des textes existants. Il se borne à reproduire l'article 1780 et la loi du 18 juillet 1901.

6° *Enfin nous devons signaler d'une façon spéciale les récents projets élaborés par le Conseil supérieur du travail et la Société d'études législatives, et la proposition déposée par le Gouvernement le 2 juillet 1906.*

I. — **Projet du Conseil supérieur du travail (2).**

Saisie en 1903 de la question du délai-congé par le ministre du commerce, la Commission permanente

1. *Documents parlementaires*, Chambre 1905.

2. Voir rapport de M. Manoury sur le délai-congé et comptes rendus des sessions du Conseil supérieur du travail de juin et novembre 1905.

du Conseil supérieur estimant que cette question était intimement liée à celle de la rupture du contrat de travail rédigea un texte modifiant l'article 1780 du Code Civil, et dont voici les principales dispositions :

Après avoir déterminé dans les six premiers articles les règles relatives au délai-congé, fixé à une semaine pour les ouvriers et à un mois pour les employés, et indiqué le montant des dommages-intérêts dus en cas d'inobservation, le projet ajoutait :

§ 7. — Ces dommages-intérêts ne se confondent pas avec ceux auxquels peut donner lieu, en outre, la résiliation du contrat sans cause légitime par la volonté d'une des parties contractantes.

§ 8. — La preuve des motifs légitimes sera à la charge de la partie qui a rompu le contrat.

Le paragraphe 9, relatif aux éléments de l'indemnité, reproduit les termes de l'article 1780 du Code civil.

§ 10. — L'indemnité due par le patron en cas de renvoi sans motifs légitimes ne pourra être inférieure à une journée de salaire ou traitement pour chaque mois de service, toutes réserves faites pour les droits résultant de la privation d'une pension de retraite et des autres circonstances prévues au paragraphe 9.

La discussion de ce projet occupa les sessions de

juin et novembre 1905, au cours desquelles furent soulevées de très intéressantes discussions concernant diverses questions que nous examinerons dans le chapitre suivant.

Le texte de la commission subit plusieurs modifications et fut définitivement arrêté dans les termes suivants :

§ 7. — Ces dommages-intérêts ne se confondent pas avec ceux auxquels peut donner lieu, en outre, la résiliation abusive du contrat par la volonté de l'une des parties contractantes ; le tribunal, pour apprécier s'il y a abus, pourra faire une enquête sur les causes de la rupture. Il devra en tout cas demander à la partie qui a rompu le contrat, les motifs de la rupture.

§ 8. — Pour la fixation de l'indemnité à allouer, dans ce dernier cas, il est tenu compte des usages, de la nature des services engagés, du temps écoulé, des retenues opérées et des versements effectués en vue d'une pension de retraite, et en général de toutes les circonstances qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé.

§ 9. — Pour la fixation de l'indemnité à allouer le juge devra prendre pour base d'évaluation normale, toutes les fois que le chiffre du préjudice ne pourra être établi, le taux d'un jour de salaire pour chaque mois de travail accompli dans l'établissement,

toutes réserves faites pour les droits pouvant résulter de la privation d'une pension de retraite.

II. — Projet élaboré par la Société d'Études législatives (1).

Ce projet diffère de celui du Conseil supérieur en ce qu'il ne doit pas être incorporé dans le Code civil, mais former une loi distincte. Par suite il est beaucoup plus vaste, et embrasse non seulement le délai-congé et la rupture du contrat, mais encore : sa formation, ses effets, les obligations des contractants.

Les articles qui nous intéressent sont compris dans le chapitre III.

Article 35. — L'inobservation du délai-congé (fixé
« par l'article 34 à une semaine pour un ouvrier ou
« un domestique et à un mois pour un employé)
« donne lieu à des dommages-intérêts dont le mon-
« tant est égal à la rémunération qui eût été due
« pour ce délai, sans qu'il y ait à faire la preuve d'au-
« cun préjudice.

« La rupture du contrat par la volonté de l'une des
« parties en violation, soit des conditions de l'en-

1. Voir *Bulletin de la Société d'Études législatives* Année 1906, p. 507.

« gagement, soit de l'usage des lieux ou de la pro-
« fession, donne lieu à des dommages-intérêts.

« L'auteur de la rupture peut, dans ce cas, et dans
« celui prévu par le § 1^{er} du présent article, échapper
« aux dommages-intérêts en démontrant que la mo-
« rale ou la bonne foi ne permettaient pas de conti-
« nuer l'exécution du contrat.

« Dans tous les autres cas des dommages-intérêts
« seront alloués s'il résulte, soit des circonstances
« de fait, et notamment de la durée prolongée des
« services, soit des explications que le juge doit de-
« mander à l'employeur et à l'employé, et que ceux-
« ci sont tenus de fournir, que la rupture est con-
« traire à l'équité ou non fondée sur des motifs
« légitimes.

« *Article 36.* — Éléments de l'indemnité: ce sont
« les mêmes que ceux de l'article 1780.

« *Article 37.* — Lorsque l'inexécution du contrat
« par l'une des parties est la conséquence nécessaire
« de l'accomplissement de devoirs religieux, civiques,
« militaires ou de famille, cette inexécution n'est pas
« pour l'autre partie, pourvu qu'elle ait été préve-
« nue le plus tôt possible, une cause légitime de rup-
« ture du contrat. »

Ce projet énumère de façon plus complète que celui du Conseil supérieur du travail les cas de rupture pouvant donner lieu à une indemnité.

III. — Projet déposé par le Gouvernement

le 2 juillet 1906 (1).

Ce projet, comme le précédent, s'étend à toute la matière du contrat de travail ; il s'occupe de la formation, des effets du contrat et contient un chapitre concernant les conventions collectives.

L'exposé des motifs constate l'importance de la question et l'insuffisance de la législation : « Le contrat de
« travail est l'un des plus usuels et des plus impor-
« tants des contrats. Outre qu'il règle chaque jour
« les conditions d'existence d'un grand nombre de
« citoyens, il est le fondement de toute l'organisation
« économique, le ressort de la vie industrielle du pays.

« Cependant la fréquence croissante des conflits
« auxquels il donne lieu montre combien est mal
« défini le lien contractuel qui unit les employeurs
« et les employés, et il semble que rien n'est plus
« urgent que de fixer par une loi les obligations réci-
« proques des parties...

« ... Le Code civil est muet sur les obligations qui
« naissent pour les parties de la formation du con-
« trat, et l'ignorance dans laquelle se trouvent les
« contractants de la portée exacte de leurs droits et
« de leurs devoirs n'est sans doute pas étrangère à

1. Voir *Journal officiel* du 12 septembre 1906, annexes.

« la multiplicité des conflits qui surgissent à l'occasion de ce contrat. »

Les auteurs de ce projet se sont inspirés des textes élaborés par le Conseil supérieur du travail et la Société d'études législatives. Les articles 53 et 54 concernant la rupture du contrat ont été plus spécialement empruntés au projet du Conseil supérieur et reproduisent les termes des paragraphes 7 et 8 de ce projet.

CHAPITRE III

ÉTUDE DES RÉFORMES PROPOSÉES A LA LÉGISLATION ACTUELLE

Nous avons vu que l'interprétation de la loi du 27 décembre 1890 par la jurisprudence est loin de donner satisfaction aux intérêts des ouvriers et employés victimes d'une résiliation par la volonté du patron. S'ils ne parviennent pas à démontrer la faute de ce dernier, aucune indemnité ne leur est accordée, alors même que, renvoyés sans motifs, ils perdent le bénéfice des versements qu'ils ont effectués pendant de longues années.

Il semble que cette loi ne réponde pas aux vœux de ses auteurs dont le but était précisément, ainsi qu'il résulte des travaux préparatoires, de supprimer l'arbitraire auquel était soumise une certaine catégorie d'employés.

Ce qui témoigne, d'autre part, de l'insuffisance de la loi et de la nécessité d'une nouvelle législation, ce

sont les multiples projets déposés depuis quelques années et les nombreuses discussions dont cette question a fait l'objet.

Nous allons examiner dans ce chapitre les principales réformes qui ont été proposées à la législation actuelle, soit dans les projets étudiés plus haut, soit dans les récentes discussions du Conseil supérieur du travail. Il y a trois questions qui méritent d'être envisagées : la détermination des cas dans lesquels la résiliation du contrat donner lieu à indemnité ; le calcul de cette indemnité ; la question des retraites, qui fera l'objet d'un chapitre spécial. Nous dirons auparavant quelques mots de la question du délai-congé qui ne soulève pas de grosses difficultés.

SECTION I.

Le délai-congé.

Nous avons vu précédemment que l'observation du délai de prévenance n'était obligatoire que lorsqu'il était consacré par l'usage ou la convention.

Dans ce cas seulement, la jurisprudence accorde, en cas de violation, une indemnité généralement équivalente au salaire afférent à la durée du délai. Mais lorsqu'il n'existe, dans certains lieux ou certaines professions, aucun usage de cette nature, à défaut

de convention, il ne peut pas être obtenu d'indemnité de ce chef.

Le silence de la loi sur cette question n'est pas sans inconvénients. Ce délai, nécessaire à l'ouvrier et surtout à l'employé, et utile parfois au patron, dépend actuellement d'usages plus ou moins certains qui varient suivant les régions et, dans une même région, suivant les professions. Il peut d'ailleurs être réduit ou totalement supprimé par les conventions particulières et le patron peut aisément s'y soustraire au moyen d'une simple clause insérée dans le règlement d'atelier. Il paraît donc nécessaire d'inscrire dans un texte législatif l'obligation du délai de congé et d'étendre à toutes les professions ce que l'usage impose à quelques-unes seulement.

Cette nécessité a été reconnue par les auteurs des plus récents projets sur le contrat de travail, qui ont fixé la durée du délai à observer à une semaine pour un ouvrier et un mois pour un employé (1). Cette différence s'explique par ce fait qu'il est bien souvent plus difficile à un employé qu'à un ouvrier de retrouver une situation équivalente à celle qu'il vient de perdre.

Néanmoins il y a lieu de prévoir certaines déro-

1. Voir projet déposé par le Gouvernement le 2 juillet 1906 et les projets de la Société d'études législatives et du Conseil supérieur du travail.

gations à cette obligation. Ainsi, pendant une certaine période, dite période d'essai, les deux parties pourront se quitter sans se prévenir à l'avance. Il faut, en effet, que les deux contractants aient le temps de se connaître, que l'ouvrier puisse se rendre compte des conditions qui lui sont imposées, que le patron soit en mesure de juger des aptitudes de l'ouvrier qu'il a engagé. De même lorsque la rupture résultera d'un cas de force majeure ou d'un motif grave, l'inobservation du délai ne pourra donner lieu à des dommages-intérêts.

Quant à la fixation de l'indemnité due en cas de violation, aucune difficulté ne se présente; elle sera équivalente au salaire afférent au délai qui devait être observé.

Cette indemnité sera-t-elle due dans tous les cas? Lors de la discussion du projet du Conseil supérieur du travail on avait soutenu que le droit à cette indemnité était soumis à la preuve de l'existence d'un préjudice. On citait le cas d'un ouvrier qui, congédié brusquement par son patron, trouve immédiatement un nouvel emploi équivalent à celui qu'il vient de perdre; et on avait proposé d'introduire dans le texte une phrase stipulant que la partie qui réclamerait des dommages-intérêts devrait établir qu'elle a subi un préjudice. Cette proposition ne fut pas acceptée, et il semble résulter des débats concernant cette question que l'indemnité peut être réclamée

dans tous les cas (1). Nous ne pouvons mieux faire que de citer sur ce point l'opinion de M. A. Fontaine, directeur du travail au Ministère du Commerce: « Je
« crois qu'il ne faut pas introduire ici l'idée de preuve
« d'un préjudice. Lorsque l'on renvoie brusquement
« une servante, à Paris, une indemnité lui est due,
« correspondant à huit jours de gages et de salaires en
« nature sans qu'on ait à rechercher si elle a trouvé
« une place nouvelle avant ce délai de huit jours.
« L'indemnité représente l'exécution jusqu'à son
« terme d'un engagement pris, car l'engagement
« comportait l'obligation de respecter le délai-congé
« en usage »(2).

Une dernière question se pose. La loi devra-t-elle autoriser les parties à se soustraire à l'obligation du délai-congé par des conventions particulières ? Nous ne le pensons pas, car, si l'on admet cette possibilité, il est fort probable qu'il n'y aurait rien de changé à la situation actuelle, il suffirait, comme nous l'avons vu, d'une clause du règlement d'atelier pour supprimer l'obligation imposée par la loi.

1. La commission de la Société d'études législatives paraît avoir adopté cette opinion (article 35 du projet).

2. Conseil supérieur du travail, Séance du 13 novembre 1905.

SECTION II

Détermination des cas dans lesquels il y aura lieu à dommages-intérêts.

Indépendamment de l'indemnité due pour inobservation du délai de congé, la résiliation du contrat de travail peut donner lieu, comme nous l'avons vu précédemment, au profit de la partie qui en souffre, à des dommages-intérêts plus ou moins élevés suivant les circonstances. Mais ici nous rencontrons une des plus graves difficultés de la matière, difficulté qui s'était déjà posée lors de la discussion de la loi de 1890 et que le législateur n'a pas résolue. Dans quelle cas cette résiliation ouvrira-t-elle le droit à une indemnité ?

Nous avons vu que l'article 1780 n'a pas tranché la question et nous avons constaté que ce silence regrettable a été interprété de diverses façons. Il importe donc de mettre fin à la situation actuelle par un nouveau texte législatif qui ne puisse prêter à l'arbitraire.

Mais quel est le critérium que devra adopter la loi ?

Voici les diverses solutions qui ont été proposées :

- 1° La résiliation du contrat *sans motifs légitimes* peut donner lieu à dommages-intérêts ;
- 2° La résiliation *abusive* du contrat par la volonté

d'une des parties peut donner lieu à dommages-intérêts.

3° La résiliation du contrat par la volonté du patron peut donner lieu à des dommages-intérêts s'il n'y a pas eu faute de l'ouvrier ou de l'employé ;

4° Énumération dans la loi des cas de résiliation donnant lieu à une indemnité.

Nous examinerons ces diverses solutions avec les objections qu'elles ont soulevées.

§ 1. — Première solution.

La résiliation du contrat sans motifs légitimes par l'une des parties peut donner lieu à des dommages-intérêts.

Cette question des motifs légitimes est très ancienne. Nous avons vu que les premiers projets déposés avant le vote de la loi de 1890 avaient adopté ce critérium. D'autre part, avant et après 1890, un grand nombre de tribunaux et certaines cours d'appel se sont basés sur l'absence de motifs légitimes pour allouer des dommages-intérêts à la victime de la résiliation.

Bien qu'elle ait eu à toute époque de nombreux partisans, la théorie d'après laquelle le contrat de travail à durée indéterminée ne pourrait être rompu sans motifs légitimes n'a jamais été consacrée par

un texte de loi et les auteurs des projets récemment déposés ne paraissent pas avoir voulu s'y rallier. Seule la loi du 18 juillet 1901, ainsi que nous l'avons remarqué, y fait allusion dans son article 3 (1).

La raison en est qu'elle a toujours soulevé de nombreuses objections dont quelques-unes paraissent au premier abord difficiles à réfuter.

La première de ces objections est celle-ci :

« L'article 1780, a-t-on dit, donne à chacune des parties le droit de résilier à tout moment le contrat de travail par sa seule volonté. Si l'on inscrit dans la loi que l'engagement ne pourra être rompu sans motifs légitimes, cette disposition sera en contradiction avec le principe posé dans le Code civil ; ou bien il faudra abroger cette règle de l'article 1780 et alors que deviendra le principe de l'inviolabilité de la liberté individuelle ? Patron et ouvrier se trouveront enchaînés l'un à l'autre et ne pourront se quitter sans s'exposer à des dommages-intérêts, s'ils ne justifient leur acte par des raisons sérieuses. »

Cette argumentation paraît à première vue impressionnante. Cependant la contradiction signalée n'est qu'apparente. Il est tout naturel qu'après avoir proclamé que l'engagement peut cesser par la volonté

1. Nous avons vu que cette théorie avait été adoptée par la commission permanente du Conseil supérieur du travail mais rejetée lors de la discussion du projet.

de chacune des parties, la loi décide que celle qui aura usé de sa faculté de résiliation sans motifs, par simple caprice, ou peut-être par intention malveillante, puisse être tenue à réparer le préjudice qu'elle a pu ainsi causer. Il n'y a là rien de contradictoire, rien qui s'oppose, semble-t-il, à l'exercice raisonnable du droit de résiliation unilatérale. Par conséquent, il n'est pas nécessaire d'abroger les textes qui consacrent ce droit.

D'ailleurs cette contradiction, si elle était réelle, existerait déjà dans la législation actuelle. L'article 1780, après avoir établi le principe de la faculté de rupture par la volonté de l'une des parties, ne dispose-t-il pas que l'exercice de ce droit peut donner lieu à des dommages-intérêts ?

« Mais, pourrait-on objecter d'autre part, que faudra-t-il entendre par motif légitime de résiliation ? Une faute de l'ouvrier sera-t-elle indispensable pour légitimer son renvoi ? Si l'on conclut par l'affirmative, la situation sera parfois embarrassante pour le patron. Voici une Compagnie de chemins de fer qui sait, par des rapports sérieux, qu'un de ses mécaniciens, pour une cause quelconque, n'apporte plus à son service toute l'attention nécessaire. Devra-t-elle attendre pour le congédier qu'il ait commis une faute qui peut-être mettra en péril la vie des voyageurs et engagera ainsi sa propre responsabilité ? Autre exemple : un patron a des raisons

sérieuses de soupçonner son caissier ou un de ses employés d'infidélités sans avoir pu le prendre sur le fait ; s'il attend pour le congédier que ses soupçons soient confirmés, ce dernier aura peut-être eu le temps de commettre des détournements importants et de lui causer ainsi un préjudice considérable. »

« D'autre part, si l'on se place au point de vue de l'ouvrier, cette disposition, qui sera introduite dans la loi en vue de le protéger, se retournera, semble-t-il, dans certains cas contre lui. Supposons, par exemple, un ouvrier qui gagne 5 francs par jour chez un patron. Dans l'établissement voisin il pourrait trouver du travail mieux rémunéré et améliorer ainsi sa situation. Or il se trouvera dans l'impossibilité de profiter de cet avantage, car s'il quitte son patron sans donner de motifs sérieux, il s'expose à une condamnation à des dommages-intérêts envers ce dernier. »

La réponse à cette objection se trouve dans l'examen de la jurisprudence. Les tribunaux sont portés à apprécier très largement la légitimité des motifs invoqués pour le renvoi d'un ouvrier. Nous en avons vu plus haut quelques exemples ; en voici d'autres qui démontrent combien sont vaines les craintes exprimées parfois lorsque l'on parle d'introduire dans la loi la formule des motifs légitimes. Sera considéré comme raison suffisante le fait pour un

patron d'avoir trop d'ouvriers, le soupçon plus ou moins motivé sur l'honnêteté d'un employé, ou sur la conduite d'une ouvrière. De même les tribunaux pourront admettre que l'ouvrier qui quitte son patron pour rentrer dans un établissement où le salaire est plus élevé avait une raison suffisante pour résilier le contrat.

Nous ne pouvons mieux faire que de citer à ce sujet l'opinion de M. Wahl, doyen de la Faculté de Lille (1) : « L'ouvrier peut être congédié alors même
« que son service est irréprochable s'il a subi une
« condamnation, et cela même si cette condamnation
« est réformée en appel parce qu'une condamnation
« même réformée entache sa réputation morale (2).
« Bien mieux, il peut être congédié parce qu'il a
« été renvoyé devant une Cour d'assises qui l'a
« acquitté (3), ou simplement parce qu'il a été l'ob-
« jet d'une inculpation d'ailleurs suivie de non-lieu (4).
« Des saisies-arrêts sur des appointements (5), le

1. *Questions pratiques de législation ouvrière et d'économie sociale*. Année 1903, p. 165.

2. Cassation, 22 et 28 juillet 1896. Sirey, 1898.1.72.

3. Bordeaux, 8 août 1886, *Rec. Bordeaux*, 88.1.72.

4. Douai, 2 janvier 1800. *Gaz. du palais*, 1900.1.706.

5. Bordeaux, 30 décembre 1891. *Rec. de Bordeaux*, 92.1.

47. — Montpellier, 22 février 1897. *Monit. jud. du lundi*
2 mai 1897.

« soupçon d'une grossesse (1), une absence qui est
« constatée n'avoir pas causé de préjudice au pa-
« tron (2), légitiment le renvoi. Il y a également
« motif légitime si le patron renvoie l'ouvrier pour
« en prendre un autre dont le salaire sera moins
« élevé (3).

« Nous avons choisi au hasard quelques espèces
« parmi celles où la rupture est particulièrement
« inique ; on en trouverait beaucoup d'autres.

« Que reste-t-il à placer dans l'autre plateau de la
« balance ? Quels sont les cas où la rupture donnera
« lieu à des dommages-intérêts ? Purement et sim-
« plement ceux où la figure de l'ouvrier déplaît au
« patron ou réciproquement. Encore n'est-il pas
« bien sûr qu'on ne trouve pas là un motif légitime
« de rupture.

« Aussi l'étude de la jurisprudence impose-t-elle
« cette constatation qu'à peu près jamais les motifs
« de renvoi ne sont déclarés illégitimes. »

Enfin, dernière objection, moins sérieuse que les
précédentes : « L'obligation pour le patron de don-
ner les motifs du renvoi peut être dangereuse pour
l'ouvrier. Voici une hypothèse qui peut se présenter :
Un patron surprend un de ses employés ou ouvriers

1. Cass., 26 février 1896. Sirey, 97.1.187.

2. Douai, 11 mai 1892. Sirey, 94. II. 193.

3. Aix, 1^{er} février 1899. Sirey, 99. II, 277.

en flagrant délit de vol ; au lieu de le poursuivre, il se contente de le congédier sans faire connaître les motifs de son acte. S'il est obligé de les donner devant le tribunal, l'ouvrier en souffrira, car il trouvera ensuite très difficilement à se placer. »

Ce cas, qui n'est qu'une exception, ne présente aucun intérêt. D'ailleurs il est peu probable que l'ouvrier congédié dans ces conditions intente une action en dommages-intérêts contre son patron ; il préférera subir en silence les conséquences de son renvoi plutôt que d'attirer sur lui l'attention de la justice.

Il semble donc que cette solution, qui consisterait à subordonner le droit à l'indemnité à la non-existence de motifs légitimes, puisse être admise sans inconvénients. Sans apporter d'entraves sérieuses à l'exercice du droit de résiliation unilatérale, l'introduction dans la loi d'une disposition de ce genre serait pour le juge une indication utile et limiterait l'arbitraire qui règne dans certains cas.

Cependant les auteurs des récents projets n'ont pas cru devoir l'adopter et se sont ralliés à la seconde des solutions que nous avons énumérées, qui fera l'objet du paragraphe suivant.

§ 2. — Deuxième solution.

La résiliation abusive du contrat par l'une des parties peut donner lieu à des dommages-intérêts.

Cette solution ne fait que consacrer la jurisprudence actuelle. Mais elle n'atteint pas le but recherché depuis longtemps qui est de mettre fin à l'arbitraire. Quand y aura-t-il abus ? Nous retombons ici dans le vague et dans l'incertitude. Les réponses varieront suivant les tribunaux et aucune règle fixe ne pourra être posée.

Dans les projets dont nous avons parlé, on a ajouté une disposition aux termes de laquelle le tribunal doit demander à la partie qui a rompu le contrat les motifs de la rupture. Elle a une certaine importance. Il peut arriver, en effet, que l'ouvrier ignore les véritables motifs de son renvoi, et il lui sera très difficile alors de démontrer le caractère abusif de la résiliation, si le patron n'est pas tenu de faire connaître les raisons qui l'ont poussé à agir ainsi. Si au contraire il est obligé de les exposer devant le tribunal, il sera plus facile au juge d'apprécier s'il y a eu abus, et, d'autre part, les renvois sans causes sérieuses seront moins fréquents.

§ 3. — Troisième solution.

« *La résiliation par la volonté du patron peut donner lieu à des dommages-intérêts s'il n'y a pas eu faute de l'ouvrier (1).* »

Cette proposition a pour but de protéger l'ouvrier contre certains renvois qui, tout en étant appuyés sur des motifs valables, ne lui en causent pas moins un préjudice sérieux. Un ouvrier ou un employé dont l'état de santé laisse à désirer et ne lui permet plus de remplir son emploi est congédié par son patron. Il n'obtiendra pas de dommages-intérêts même si l'on adopte la théorie des motifs légitimes, car les tribunaux admettront certainement que le patron avait une raison suffisante de résilier le contrat ; on comprend, en effet, qu'il ne puisse être contraint de garder un ouvrier qui ne lui rend aucun service. Mais d'un autre côté ne paraît-il pas injuste que cet ouvrier qui a peut-être vingt-cinq ou trente ans de services, qui a pu contribuer à la prospérité de l'établissement d'où il est renvoyé, n'obtienne aucune indemnité pour cette raison que le patron avait un

1. Cette solution a été proposée par M. Guérard à la session du Conseil supérieur du travail de novembre 1905. (Voir *compte rendu* de cette session, p. 44 et suivantes.)

motif légitime de le congédier : il n'en est pas moins vrai qu'il en éprouve un préjudice sans qu'il y ait la moindre faute de sa part. La solution proposée permettrait de réparer ce préjudice.

On a reproché à ce système d'avoir un caractère unilatéral, c'est-à-dire de ne prévoir que le cas de résiliation du fait du patron.

D'autre part, il laisse subsister certaines questions embarrassantes : quelle sera la faute suffisante pour légitimer le renvoi ? Sera-ce la faute grave, ou simplement la faute légère ? Il est possible que les tribunaux soient aussi divisés après l'introduction de cette disposition dans la loi qu'ils le sont actuellement.

§ 4. — Quatrième solution

Énumération dans la loi des cas de résiliation par la volonté de l'une des parties qui peuvent donner lieu à des dommages-intérêts.

Ce système, adopté par MM. Groussier et Dejeante dans leur projet du Code de travail, serait évidemment le meilleur que l'on puisse imaginer pour solutionner la difficulté.

Malheureusement il est bien difficile d'envisager dans une loi tous les cas si nombreux et si variés dans lesquels peut avoir lieu la résiliation du contrat. Ce serait une œuvre considérable qu'il serait d'ail-

leurs nécessaire de compléter et de modifier fréquemment.

Mais si l'on ne peut prévoir toutes les hypothèses il serait possible, semble-t-il, comme l'a fait la loi du 18 juillet 1901 pour le cas d'appel sous les drapeaux, de réunir dans un texte législatif celles qui se présentent le plus souvent et qui sont susceptibles de donner lieu à plus de difficultés ; et de déterminer les principales circonstances qui imprimeront à la résiliation un caractère abusif. Le juge trouverait ainsi dans la loi des indications utiles, et si l'arbitraire ne disparaît pas complètement, il serait du moins limité considérablement.

SECTION III

Fixation du taux de l'indemnité.

Sur cette matière l'article 1780 a été également jugé insuffisant. Sans parler maintenant des retenues et versements en vue de la retraite, dont l'étude fera l'objet du chapitre suivant, nous avons à examiner une question qui s'est posée à plusieurs reprises : celle du minimum d'indemnité.

Nous avons vu que lors de la discussion de la loi du 18 juillet 1901 concernant les périodes d'instruction des réservistes et territoriaux, la Chambre avait voulu fixer dans son texte le taux de l'indemnité

qui ne pouvait être inférieur à un ou deux mois de salaires.

Le Sénat avait repoussé cette disposition comme constituant une pénalité et d'autre part comme ne pouvant s'appliquer au cas de résiliation par le fait de l'ouvrier.

Cette idée a été reprise lors de la discussion au Conseil supérieur du travail, en 1905, du projet relatif au délai-congé. Ce projet contient un article aux termes duquel le juge devra prendre pour base d'évaluation normale, toutes les fois que le préjudice ne pourra être établi, le taux d'un jour de salaire pour chaque mois de travail accompli dans l'établissement.

Cette disposition a été introduite dans le but de faciliter la tâche du juge en lui donnant une indication utile pour l'appréciation du préjudice causé, qui est, en effet, la plupart du temps difficile à évaluer en chiffres.

Mais il n'y a là qu'une simple base d'évaluation ; ce n'est pas un minimum fixé, imposé, par la loi. Ce dernier système avait cependant de nombreux partisans, et le texte primitivement proposé par la commission du Conseil supérieur du travail décidait que l'indemnité ne pourrait être inférieure à une journée de salaire ou traitement pour chaque mois de service.

Cette motion avait pour but de permettre de ré-

parer le préjudice causé aux vieux ouvriers congédiés après de longues années de services dans le même établissement. On sait combien il leur est difficile de trouver un emploi lorsqu'ils ont dépassé un certain âge. Cette difficulté est encore plus grande pour les employés, la plupart des grands établissements et magasins ayant adopté pour l'admission de leur personnel une limite d'âge généralement fixée à trente ans. Aussi avait-on proposé pour ces derniers une indemnité d'un mois de traitement par année de services dans la maison.

Ces propositions se justifiaient donc par des considérations d'équité; il paraît juste, en effet, d'accorder à l'employé ou à l'ouvrier qui est resté vingt cinq ou trente ans dans la même maison, qui a pu, par conséquent, y rendre de grands services, une indemnité plus forte qu'à celui qui n'a fait qu'y passer quelques années ou quelques mois.

Or il est facile de constater que rarement la jurisprudence proportionne les dommages-intérêts à la durée des services de la victime de la résiliation.

Mais elles n'ont pas été sans soulever de nombreuses critiques dont nous avons examiné plusieurs à propos de la loi du 18 juillet 1901,

Fixer un minimum d'indemnité, a-t-on dit, c'est établir une pénalité, une amende dont le patron sera menacé chaque fois qu'il se verra dans la nécessité de renvoyer un ouvrier. De plus cette disposition ne

saurait, en raison de son caractère pénal, trouver place dans une loi qui ne fait, en somme, que compléter un article du Code civil.

On a reproché en outre à ce système d'ouvrir la porte à de nombreux abus. N'est-il pas à craindre, en effet, qu'un ouvrier, sachant qu'il a droit à une certaine somme en cas de renvoi, somme qui peut être importante et s'élever à 1200 ou 1500 francs et plus après vingt ans de service, ne cherche à provoquer la rupture du contrat par son patron dans le but de toucher ce capital qui lui permettra de se reposer pendant quelque temps.

Cette crainte paraît exagérée. Pour que l'ouvrier puisse trouver quelque avantage à ce renvoi, il faut qu'il compte d'assez longues années de services. Or l'ouvrier qui est resté quinze ou vingt ans dans une maison est ordinairement un ouvrier sérieux qui n'aura pas l'idée de recourir à un tel moyen pour toucher une indemnité, perdant ainsi une situation dont il risquerait fort de ne pas trouver l'équivalent.

Un autre danger a été signalé. Cette indemnité sera une lourde charge surtout pour les petits patrons dont les affaires ne sont pas toujours très prospères. Or les patrons ne seront-ils pas tentés, pour échapper à cette charge, de conserver le moins longtemps possible leurs ouvriers, de profiter du premier motif qui se présentera pour congédier ceux dont l'ancienneté les exposerait à payer une forte indemnité en

cas de renvoi non justifié. La loi, dont le but serait la sauvegarde des intérêts des ouvriers, aurait donc atteint un but contraire ; elle créerait une instabilité préjudiciable à ceux qu'elle voulait protéger.

Il semble qu'il n'y ait pas lieu de s'arrêter longtemps à cette objection. Il se peut, assurément, que certains patrons préfèrent ne pas garder de vieux ouvriers qui ne leur rendent plus de bien grands services, mais d'une façon générale, il n'est pas dans leur intérêt de changer fréquemment leur personnel. Un patron qui a de bons ouvriers, sur lesquels il peut compter, ne va pas se priver de leurs services uniquement par crainte de s'exposer à une indemnité éventuelle. Ce changement perpétuel serait nuisible à la bonne marche de son établissement. De même l'employé qui a la confiance de son patron ou de son directeur n'a pas à craindre ces renvois.

Le plus grand reproche que l'on puisse faire à ce système, c'est de limiter de façon trop étroite le pouvoir d'appréciation du juge qui ne sera plus libre de proportionner l'indemnité au préjudice éprouvé. Ce préjudice, sérieux dans certains cas, varie suivant les circonstances ; il peut parfois être insignifiant ou même nul, bien qu'il y ait faute ou abus du patron. Un ouvrier congédié sans motifs après vingt ou trente ans de services trouve immédiatement un emploi équivalent ou supérieur dans un autre établissement. Ici il ne saurait y avoir de difficulté ; le

préjudice étant nul le juge refusera toute indemnité.

Mais supposons que le même ouvrier, au lieu de se placer aussitôt, subisse un chômage de quinze jours ou un mois. L'indemnité à laquelle il aurait droit si l'on adopte le taux proposé d'un jour de salaire par mois de service, pourrait s'élever, après vingt ans de services à 1200 ou 1500 francs. N'est-il pas contraire à l'équité de condamner le patron à payer des dommages-intérêts aussi considérables pour une courte période de chômage? Et cependant le juge, lié par la loi, ne pourrait en diminuer le montant.

Alors un autre danger se présenterait. Le tribunal, pour éviter d'accorder une indemnité qui lui semblerait hors de proportions avec le préjudice subi, jugera que la résiliation était légitime et non abusive. Ici encore la loi se retournerait contre ceux qu'elle avait pour but de défendre. Car si, dans quelques cas, elle permet à celui qui a éprouvé un dommage important d'en obtenir la réparation intégrale ; elle aura, d'autre part, dans l'hypothèse fréquente que nous venons d'envisager, l'inconvénient d'exposer l'ouvrier ou l'employé victime d'un renvoi à se voir refuser toute indemnité lorsque le préjudice subi sera notablement inférieur au minimum légal.

Il semble donc préférable de laisser au juge la faculté de se mouvoir dans certaines limites au lieu de lui imposer un minimum obligatoire dans tous

les cas, et de lui donner simplement, ainsi que le fait le projet voté par le Conseil supérieur du travail, certaines bases d'évaluation qui lui permettront de proportionner le taux de l'indemnité au préjudice subi.

CHAPITRE IV

LA QUESTION DES RETRAITES

§ 1. — La loi du 27 décembre 1890.

Nous avons vu précédemment que cette question avait été la cause initiale du vote de la loi de 1890. Les auteurs des projets déposés avaient voulu mettre fin à la situation malheureuse de l'employé de chemin de fer congédié après vingt-cinq ou trente ans de services et, par suite, privé de la pension en vue de laquelle il avait abandonné une partie de son traitement.

Cependant après les longs débats auxquels a donné lieu le projet à la Chambre et au Sénat, il n'est resté dans le texte définitif de la loi de 1890, outre l'indication des retenus et versements parmi les éléments de l'indemnité, qu'un court article prescrivant aux compagnies de chemin de fer de soumettre, dans le délai d'une année, à l'homologation ministérielle les statuts et règlements de leurs caisses de retraites et de secours. Au Sénat, en 1888, MM. Cuvinot et

Tolain avaient soutenu un amendement ayant pour objet le règlement des droits éventuels acquis aux employés en raison de leur participation à une caisse de retraites. Cet amendement échoua.

Il est curieux de constater que cette question qui avait tant ému l'opinion en 1872, au début des travaux préparatoires, tient si peu de place dans le texte définitif. On peut en donner plusieurs raisons. D'une part les compagnies de chemin de fer, avant même le vote de la loi, avaient modifié leurs statuts dans le sens demandé et ordonné le remboursement des retenues en cas de renvoi (1).

D'un autre côté le législateur avait reconnu que cette importante question méritait de faire l'objet d'une étude spéciale et prévoyait une réglementation prochaine concernant cette matière.

Telle est la pensée exprimée par M. Poincaré dans son rapport présenté à la Chambre en 1888 :
« Nous n'avons pas cru devoir trancher par voie
« incidente la grosse question de la liquidation anti-
« cipée des pensions de retraite. Nous n'accordons
« ni refusons à l'employé le droit de récupérer ses
« versements. Nous ne lui accordons ni ne lui refu-
« sons le droit de faire liquider sa pension. Nous
« n'entrons pas dans l'examen et la discussion des

1. Rapport de M. POINCARRÉ. *J. off.*, 1888. Annexe, n° 3272.

« règlements des caisses de retraites. Nous laissons
« entièrement de côté tout cet ordre de questions
« considérables qu'on ne saurait traiter accessoire-
« ment et qui appelleront tôt ou tard des réformes
« profondes. »

M. Cuvinot, au Sénat, voyait également la nécessité de ces réformes : « Sans préjuger la solution à
« laquelle le Sénat croira devoir s'arrêter, nous nous
« permettons d'exprimer le vœu que le législateur
« soit appelé le plus tôt possible à se prononcer sur
« cette grave question de l'organisation des caisses
« de retraites. Il y a un intérêt des plus sérieux à
« réformer certaines pratiques abusives, à assurer le
« bon fonctionnement et le développement des ins-
« titutions de prévoyance. Nous espérons que le
« Gouvernement ne tardera pas à prendre l'initiative
« en cette matière des projets de lois nécessaires.

« En étendant le bénéfice de ces projets aux em-
« ployés et ouvriers de toutes professions, les pou-
« voirs publics donneront à l'universalité des travail-
« leurs une satisfaction légitime et feront réellement
« œuvre de progrès et de paix sociale. »

Cette réglementation de la question des retraites n'a été réalisée que quelques années plus tard, par la loi du 27 décembre 1895.

Avant de l'étudier nous dirons un mot de la portée de l'article 2 de la loi du 27 décembre 1890 et de la loi du 10 avril 1902 qui l'a complétée.

En réalité, le ministre a peu usé de la faculté que lui conférait la loi de 1890. Cependant, par deux circulaires en date des 6 janvier et 5 juin 1891, il invitait les Compagnies à lui soumettre leurs règlements de Caisses de retraites. Mais la commission nommée pour examiner l'opportunité de l'homologation ne put même déposer son rapport, car elle ne possédait pas les éléments nécessaires pour se faire une opinion.

D'autre part aucune sanction n'étant prévue par la loi, le ministre se trouvait désarmé vis-à-vis des Compagnies. Cependant on peut dire que la loi a eu cet effet d'amener ces dernières à réglementer avec soin leurs statuts de caisses de retraites avant de les soumettre au ministre.

L'insuffisance de l'article 2 de la loi de 1890 a été reconnue par le législateur et le 5 mars 1902 une proposition de loi fut déposée dans le but d'y remédier. Voici les principaux passages de l'exposé des motifs : « L'article 2 de la loi du 27 décembre 1890
« a imposé aux Compagnies de chemins de fer l'obligation de soumettre à l'homologation ministérielle
« dans le délai d'un an les statuts et règlements de
« leurs caisses de retraites et de secours.

« Les Compagnies ont bien déféré dans le délai
« imparti par la loi à l'obligation qui leur était imposée. Mais aucune sanction n'assure l'efficacité
« du pouvoir de contrôle ainsi attribué au ministre.

« Tout au plus celui-ci peut-il, par des négociations,
« s'efforcer d'amener les compagnies à apporter à
« leurs règlements de caisses de retraites les modi-
« fications qu'il juge nécessaires. En cas de désac-
« cord final, la seule solution qu'il puisse adopter
« est le refus d'homologation, c'est-à-dire le main-
« tien du *statu quo*.

« Il y a là une lacune qu'il est nécessaire de com-
« bler si l'on tient à assurer l'entière exécution des
« intentions du législateur de 1890.

« La meilleure mesure à prendre en cas de diffé-
« rend entre le ministre et la compagnie paraît être
« de laisser au Conseil d'état le soin de statuer (1).»

Conformément aux rapports de leurs commissions,
la Chambre et le Sénat votèrent le texte suivant,
devenu la loi du 10 avril 1902 :

Article unique. « Le paragraphe suivant est ajouté
« à l'article 2 de la loi du 27 décembre 1890 : Dans
« le cas où l'homologation prévue par l'article 2 de
« la loi du 27 décembre 1890 sur le contrat de louage
« et les rapports entre les agents des chemins de
« fer et les compagnies n'est accordée que sous ré-
« serve de certaines modifications ou additions non
« acceptées par la compagnie, il sera statué par un
« décret rendu sur avis conforme du Conseil d'État.»

1. *J. off.* du 11 mai 1902, n° 3065, page 306.

§ 2. — La loi du 27 décembre 1895.

Pour bien comprendre la nécessité des réformes apportées par la loi de 1895 et de celles qui restent à accomplir il est utile d'examiner les différents modes de constitution des retraites ouvrières.

Elles peuvent être constituées en dehors de toute intervention du patron ou au contraire sous la direction et son administration.

Dans ces deux cas différents systèmes peuvent être employés.

PREMIER SYSTÈME. — Les fonds provenant des retenues sont remis à une caisse indépendante, ayant une organisation spéciale, et s'occupant exclusivement du service des pensions. Le principal établissement de ce genre est la Caisse nationale des retraites pour la vieillesse, qui centralise actuellement les fonds de retraite de la plupart des grandes entreprises industrielles. Les versements étant inscrits sur un livret individuel, aucune difficulté ne peut se produire lorsque l'ouvrier quitte volontairement ou non son patron, puisqu'il conserve son livret.

DEUXIÈME SYSTÈME. — Il peut être formé une caisse particulière entre les employés et ouvriers d'un même établissement. Alors deux cas se présentent : ou bien les participants et leurs ayants droit conservent leurs droits à la restitution des retenues

et versements, en cas de départ ou de décès, et alors les retraites ainsi obtenues n'atteignent qu'un taux minime ; ou bien les cotisations des membres décédés avant l'âge fixé, ou ayant cessé leurs versements, sont acquises à la caisse. Les pensions ainsi obtenues sont plus fortes, mais bien souvent la forme de ces institutions ne permet pas de liquider isolément les droits de chacun des participants.

TROISIÈME SYSTÈME. — Dans certains cas, lorsque le service des retraites est géré par le patron, il n'existe pas de caisse spéciale. Les retenues sont versées dans la caisse de l'entreprise sur laquelle sont prélevées, au fur et à mesure des besoins, les sommes nécessaires au paiement des pensions échues.

Les caisses patronales ne sont pas sans présenter de graves dangers. Lorsque le patron ne pourra faire face à ses affaires et sera déclaré en faillite ou en liquidation, quel sera le gage des ouvriers et employés lorsqu'il n'existe pas de caisse indépendante ? Et même si cette caisse a été régulièrement constituée, n'est-il pas à craindre que le patron, se voyant menacé par la ruine, ne se serve des fonds destinés aux retraites en vue de retarder l'échéance fatale ?

Plusieurs affaires retentissantes ont prouvé que ces craintes n'étaient pas chimériques et l'émotion soulevée par la faillite de deux sociétés a été telle qu'il a paru nécessaire de prévenir le retour de catastrophes de ce genre au moyen d'un texte législatif. C'est

la loi du 27 décembre 1895 qui trace un ensemble de règles destinées à protéger les droits des participants aux caisses patronales de retraites.

L'origine de cette loi remonte à l'année 1890 et le premier projet fut déposé par MM. J. Roche, ministre du Commerce, et Fallières, Garde des Sceaux, le 20 décembre.

L'exposé des motifs donne un aperçu net de la situation à laquelle le projet avait pour but de remédier : « De récentes décisions judiciaires (jugement
« du tribunal correctionnel de Lyon du 22 mai 1890,
« (affaire de Terrenoire), jugement du tribunal de
« commerce de Paris du 9 juin 1890 (affaire du Comp-
« toir d'Escompte) ont mis en lumière la situation
« défavorable faite, en cas de liquidation d'une entre-
« prise, aux employés ou ouvriers bénéficiaires des
« institutions de prévoyance administrées par le chef
« de cette entreprise. Il résulte implicitement en effet
« de ces décisions : 1° que les employés ou ouvriers
« en cas de liquidation de l'entreprise ne peuvent
« réclamer qu'un droit de créance chirographaire à
« raison des retenues opérées sur leurs salaires ou
« des versements effectués par eux au profit des ins-
« titutions de prévoyance administrées par le patron
« (affaire de Terrenoire) ; 2° qu'en ouvrant sur ses
« registres un compte au profit d'une caisse de
« secours ou de retraites et en créditant ce compte
« de sommes ou valeurs, le chef d'entreprise ne crée

« en réalité aucun droit au profit de ses employés
« ou ouvriers à l'encontre de ses créanciers (affaire
« du Comptoir d'Escompte).

« En ce qui concerne les retenues opérées sur le
« salaire des ouvriers, le droit qui résulte pour ces
« derniers du versement des retenues dans la caisse
« du patron peut d'autant moins être assimilé à un
« droit de créance ordinaire que, dans un grand
« nombre d'exploitations, ce versement est obliga-
« toire et que l'ouvrier se soumet à cette obligation
« par le seul fait de son entrée dans l'entreprise. »

Voici les principales dispositions de cette loi :

En cas de faillite, liquidation judiciaire ou déconfiture, lorsque pour une institution de prévoyance il aura été opéré des retenues sur les salaires, ou que des versements auront été reçus par le chef de l'entreprise, ou que lui-même se sera engagé à fournir des sommes déterminées, les ouvriers, employés ou bénéficiaires sont admis de plein droit à réclamer la restitution des sommes non utilisées conformément aux statuts, avec les intérêts convenus.

Ces sommes deviennent exigibles en cas de fermeture de l'établissement et aussi en cas de cession volontaire à moins que le cessionnaire ne prenne les lieu et place du cédant (article 1^{er}).

A l'avenir les sommes qui seront retenues sur les salaires des ouvriers et toutes celles que les chefs d'entreprise auront reçues ou se seront engagés à

fournir en vue des retraites devront être versées soit à la Caisse nationale des retraites au compte individuel de chacun des ayants droit, soit à la Caisse des dépôts et consignations, soit à des caisses syndicales ou patronales spécialement autorisées par un décret déterminant le mode de fonctionnement et de liquidation (article 3).

Enfin une dernière disposition, la plus intéressante au point de vue qui nous occupe, est celle de l'article 6 :

« Un règlement d'administration publique déterminera... le mode de liquidation des droits acquis et des droits éventuels ainsi que le mode de restitution aux intéressés. »

Ce règlement d'administration publique rendu le 17 octobre 1897 contient dans son titre II les dispositions suivantes :

Article 11. — En ce qui concerne les dépôts effectués au profit des institutions de retraites la liquidation des droits acquis et des droits éventuels dans les conditions prévues par la loi (article 4) est effectuée au prorata du capital constitutif des pensions calculé d'après la table de mortalité et le taux d'intérêts qui sont en vigueur à la Caisse nationale des retraites pour la vieillesse au moment de la liquidation.

Articles 12 et 13. — Définition du capital constitutif d'une pension en cours de service et du capital

constitutif d'une pension en cours de formation.

Articles 14 et 15. — Relatifs aux caisses de secours.

Article 16. — Lorsque la liquidation du gage a été homologuée judiciairement, la caisse dépositaire se dessaisit soit par transfert à la Caisse nationale des retraites pour la vieillesse, en vue de la constitution d'une rente viagère dans les conditions et à l'époque d'entrée en jouissance que déterminent les intéressés conformément aux lois et décrets qui régissent cet établissement, soit par voie de versement direct aux intéressés s'ils en font la demande écrite.

§ 3. — **Portée de la loi de 1895 au point de vue qui nous occupe. Etat actuel de la question.**

La loi du 27 décembre 1895 permet-elle de donner une solution satisfaisante des difficultés qui se présentent en cas de rupture du contrat de travail ? Il ne le paraît pas. En effet, lors de la discussion, au Conseil supérieur du travail des moyens propres à conserver les droits de l'ouvrier membre d'une caisse de retraite, M. Paulet, directeur de l'Assurance et de la Prévoyance sociales, faisait remarquer que le décret du 17 octobre 1897 ne saurait être pris comme exemple de liquidation réglementaire de droits individuels, car le cas prévu est celui d'une liquidation générale d'une caisse qui ne peut

continuer à fonctionner et non une liquidation de droits isolés (1).

La difficulté subsisterait donc. Mais peut-être pourrait-on l'éviter pour les caisses qui se constitueront à l'avenir. L'article 3 de la loi que nous venons d'étudier stipule en effet que les versements devront être désormais effectués soit à la Caisse nationale des retraites, soit à la Caisse des dépôts, soit à des caisses syndicales ou patronales spécialement autorisées par un décret déterminant le mode de fonctionnement ou de liquidation. Il serait possible, semble-t-il, de n'accorder cette autorisation qu'aux caisses dont les statuts permettent aux membres qui cessent d'en faire partie de conserver leurs droits, ou de fixer dans le décret d'autorisation les mesures nécessaires à cet effet.

La question des retraites a été soulevée au Conseil supérieur du travail et diverses solutions avaient été proposées pour remédier à l'état de choses actuel (2).

1. On avait en effet proposé d'introduire dans le projet une disposition ordonnant qu'en cas de rupture du contrat de travail il serait procédé à la liquidation des droits éventuels de l'ouvrier en raison de ses versements à la Caisse de retraites.

2. Voici quelques-uns des systèmes proposés :

1^o Liquidation immédiate des droits de l'ouvrier et remboursement du capital représentatif de la pension obtenue :

2^o Restitution des retenues et versements ;

Malheureusement elles ne pouvaient s'appliquer à certaines formes de caisses actuellement existantes. Aussi le Conseil estimant que cette question était trop vaste et trop complexe pour rentrer dans la discussion du projet sur le contrat de travail qui lui était soumis, s'est-il borné à émettre le vœu suivant :

« Le Conseil supérieur, considérant que certaines organisations de retraites peuvent entraîner la perte de droits légitimement acquis et compromettre la liberté de l'employé, appelle sur la question l'attention du Gouvernement et du Parlement. »

Il faut ajouter d'autre part que l'intérêt que présente cette question n'a pas échappé aux auteurs du projet de loi sur les retraites ouvrières. Nous ne pouvons mieux faire que de citer ces paroles de M. Paulet, directeur de l'Assurance et de la Prévoyance sociales : « La Commission d'assurance et de prévoyance sociales, et les gouvernements qui se sont successivement associés à son projet ont d'abord prévu qu'en principe les retraites ouvrières seraient faites par un établissement officiel d'assurances, par la Caisse Nationale des Retraites

3. Conservation des droits de l'ouvrier jusqu'à l'âge fixé par les statuts de la Caisse.

Dans les deux premiers cas, il serait prudent d'ordonner l'emploi du capital restitué pour en éviter la dilapidation. On pourrait, par exemple, en exiger le versement à la Caisse nationale des retraites au compte individuel de l'ouvrier.

« ouvrières, et pour les retraites ainsi constituées,
« aucune incertitude à redouter. Parallèlement le
« projet prévoit dans certaines conditions des cais-
« ses privées telles que les sociétés de secours
« mutuels, les syndicats de garantie et les caisses
« patronales, mais il en a écarté les inconvénients.
« Il décide que le fonctionnement général de ces
« diverses caisses devra être déterminé par un règle-
« ment d'administration publique et il prend lui-
« même la précaution de fixer la garantie maîtresse
« des droits et de la liberté des ouvriers dans un texte
« dont la lecture nous éclaircira mieux que toute
« explication :

« Chacun des décrets ou arrêtés prévus à l'arti-
« cle précédent (c'est-à-dire qui auront approuvé les
« statuts des caisses privées)... détermine le mode
« de liquidation des droits éventuels des bénéficiai-
« res en vue du transfert de *la valeur actuelle* de
« ces droits soit à la Caisse Nationale des Retraites
« ouvrières, soit à l'une de Caisses visées au pré-
« sent titre (1). »

M. Paulet reconnaît que le projet a omis de régler les caisses existantes, mais il fait remarquer que celles pour lesquelles peuvent se présenter de réelles difficultés sont en réalité peu nom-

1. Conseil supérieur du travail. Session de novembre 1905, page 97.

breuses et ne représentent pas un chiffre bien élevé de versements.

En résumé, il est permis d'espérer que cette grave question qui a soulevé à juste titre les réclamations des ouvriers et employés pourra être, à bref délai, solutionnée à la satisfaction de ces derniers.

CONCLUSION

De cette étude il ressort qu'une réforme de la législation actuelle concernant le contrat de travail serait nécessaire. Mais l'intervention du législateur, qui peut d'ailleurs se faire attendre encore longtemps, est-elle indispensable pour mettre fin aux difficultés provenant de la situation actuelle ?

Il semble qu'il pourrait y être remédié dans une large mesure au moyen du contrat collectif passé entre les patrons et les ouvriers, et s'appliquant, non à une maison isolée, mais à tous les établissements d'une même région. Une convention conclue dans ces conditions pourrait parfaitement régler certaines questions, telles que la détermination des circonstances dans lesquelles la résiliation du contrat donnerait lieu à une indemnité, l'indication des bases de calcul de cette indemnité.

D'ailleurs, même en admettant qu'une nouvelle législation du contrat de travail intervienne à bref délai, l'usage du contrat collectif n'en serait pas

moins utile pour régler certains points de détail. Une loi faite pour l'ensemble du pays ne pose, en effet, que des règles générales. Elle ne peut envisager les coutumes, les usages propres à chaque profession particulière et variant suivant les lieux. Le rôle du contrat collectif serait en quelque sorte d'adapter la loi aux différentes professions et régions, et de faire rentrer les situations particulières dans son cadre général.

Mais pour arriver à ces résultats il faudrait que les ouvriers fussent puissamment organisés en syndicat et qu'ils pussent offrir aux patrons de sérieuses garanties. A l'heure actuelle les syndicats n'existent que dans les centres un peu importants et ils ne comprennent qu'une partie de la population ouvrière. D'autre part, pour que le patron accepte sans hésitation de traiter avec le syndicat ouvrier, il est nécessaire qu'il ait la certitude de pouvoir obtenir l'exécution du contrat. Or la loi de 1884 ne permettant aux syndicats de posséder aucun bien en dehors de ceux nécessaires à leur fonctionnement, il se trouve sans aucune action ni recours en cas d'inexécution du contrat. C'est ce qui explique la rareté de la convention collective.

Il semble qu'ici encore il serait utile de réformer la législation en vigueur en donnant aux syndicats professionnels des droits plus étendus et notamment la faculté d'acquérir et de posséder.

La meilleure solution des questions que nous avons exposées dans cette étude se trouverait donc à notre avis dans l'action combinée de la loi et du contrat collectif. Il est à désirer qu'une intervention du législateur, tant sur la matière du contrat de travail que sur celle des syndicats, vienne mettre fin aux difficultés actuelles, source de conflits entre ouvriers et patrons, et ouvrir une ère de paix sociale et de prospérité pour l'industrie et le commerce.

Vu : le Doyen,
LYON-CAEN

Vu : le Président de la thèse,
RAOUL JAY

Vu et permis d'imprimer :
le Vice-recteur de l'Académie,
LIARD

BIBLIOGRAPHIE

- De la résiliation du louage de services à durée indéterminée. M. FERRAND. Thèse, Paris, 1897.
- L'instabilité des ateliers et la résiliation du contrat de travail. M. GANS. Thèse, Paris, 1897.
- La loi du 27 décembre 1890 et son application aux employés des compagnies de chemins de fer. M. DESFORGES. Thèse, Paris, 1904.
- Le Code civil et la question ouvrière. M. GLASSON, 1886.
- Étude sur le nouvel article 1780. M. SAUZET. *Annales de droit commercial*, 1891.
- Répertoire de jurisprudence de DALLOZ. V^o louage d'ouvrage et de service. Supplément.
- Recueils périodiques de jurisprudence de DALLOZ et SIREY.
Recueil de la Gazette des Tribunaux.
- Recueil des lois et décrets de DUVERGIER. Tomes 90, 95, 101 et 102.
- Journal officiel*.
- Conseil supérieur du travail. Rapport de M. MANOURY sur le délai-congé, 1904.
- Conseil supérieur du travail. Compte rendu de la session de juin 1905.
- Conseil supérieur du travail. Compte rendu de la session de novembre 1905.

Bulletin de la Société d'études législatives. Années 1906 et 1907.

Questions pratiques de législation ouvrière et d'économie sociale. *Revue mensuelle.* M. PAUL PIC.

Cours de législation industrielle de M. JAY. Le contrat de travail, 1902-1903.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	5
Distinction entre le contrat à durée déterminée et le contrat à durée indéterminée. — Plan de l'étude	5

PREMIÈRE PARTIE

L'article 1780 et la loi du 27 décembre 1890.

CHAPITRE I. — Le contrat de travail et le Code civil.	11
§ 1. — <i>Silence du Code. Jurisprudence anté- rieure à 1890</i>	11
§ 2. — <i>Inconvénients de ce silence. Travaux pré- paratoires de la loi de 1890</i>	15
CHAPITRE II. — Portée de la loi du 27 décembre 1890.	21
§ 1. — <i>Interprétation par la doctrine</i>	22
§ 2. — <i>Interprétation par la jurisprudence.</i>	30
CHAPITRE III. — Éléments constitutifs de la faute	36
§ 1. — <i>Violation des usages</i>	36
§ 2. — — <i>des conventions.</i>	38
§ 3. — <i>Intention de nuire</i>	40
§ 4. — <i>Circonstances diverses</i>	48
§ 5. — <i>Hypothèses particulières</i>	49

CHAPITRE IV	61
§ 1. — <i>Éléments de l'indemnité.</i>	61
§ 2. — <i>Interdiction de renoncer par avance aux dommages-intérêts</i>	67

DEUXIÈME PARTIE

Loi du 18 juillet 1904 et projets postérieurs à la loi de 1890.

CHAPITRE I. — <i>Loi du 18 juillet 1904</i>	73
Origine. Travaux préparatoires. Portée . .	73
CHAPITRE II. — Projets divers postérieurs à la loi de 1890.	82
CHAPITRE III. — Études des réformes proposées . .	94
§ 1. — <i>Délai-congé</i>	95
§ 2. — <i>Détermination des cas de résiliation pou- vant donner lieu à indemnité</i>	99
§ 3. — <i>Calcul du taux de l'indemnité</i> . . .	110
CHAPITRE IV. — Question des retraites	117
Conclusion	132

